

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi dalam rangka mencapai tujuan dan saat ini belum ada satu perusahaan ataupun instansi yang dapat menjalankan kegiatan tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Meskipun telah di temukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi berupa perangkat keras maupun perangkat lunak, tetapi bagi sebagian besar perusahaan atau instansi belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin modernnya peralatan produksi, kebutuhan tenaga kerja professional juga akan meningkat. Dalam rangka pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik.

Keberhasilan suatu Instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota-anggotanya. Untuk itu organisasi harus dapat mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Untuk menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja dalam melaksanakan tugas yang telah di bebankan diperlukan adanya kompensasi. Dengan demikian semakin

tingginya kompensasi setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Selain pelatihan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009 : 110).

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah dibentuk berdasarkan ketentuan Pasal 115 Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Tengah Nomor Tahun 2014 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bangka Tengah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Tengah Nomor 2 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Tengah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bangka Tengah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah.

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang sarana dan prasarana wilayah, permukiman, dan sumber daya air.

2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sarana dan prasarana wilayah, permukiman, dan sumber daya air.
3. Pembinaan dan pelaksanaantugas di bidang sarana dan prasarana wilayah, permukiman, dan sumber daya air.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berikut data pegawai pns dan honorer dinas pekerjaan umum kabupaten bangka tengah.

Tabel I.1 Data Pegawai PNS dan Honorer Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah.

No	Keterangan	Jenis Kelamin	
		Laki-laki	Perempuan
1	PNS	27	6
2	Honorer	49	20
Jumlah		76	26

Sumber : Data di olah peneliti (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai yang berstatus PNS berjumlah 33 orang, dimana terdapat 27 laki-laki dan 6 perempuan. Pegawai yang berstatus Honorer berjumlah 69 orang, dimana terdapat 49 laki-laki dan 20 perempuan.

Permasalahan yang dihadapi Dinas Pekerjaan Umum pada saat ini yakni masih rendahnya tingkat kinerja pegawai, peneliti mendapatkan masih adanya beberapa kegiatan tugas jabatan yang harus dikerjakan oleh pegawai yang belum terlaksana dengan cukup baik. Dibawah ini adalah tabel mengenai daftar nama

kegiatan yang belum terlaksana dengan baik, dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Daftar Nama Kegiatan Tugas Jabatan yang Belum Terlaksana dengan Baik

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target Kuantitas	Realisasi Kuantitas
1	Melaksanakan pendidikan dan pelatihan fungsional PSM 90 Jampel, Ak 1x1=1	1 laporan	0 laporan
2.	Melakukan pemantauan pelaksanaan pembangunan di kawasan pemukiman	12 dok	5 dok
3	Membuat konsep bahan sosialisasi peraturan perundang-undangan penataan lingkungan dan pembangunan gedung, perumahan dan pemukiman	100 surat	60 surat
4	Melaksanakan sosialisasi pertauran perundang-undangan rencana tata ruang	6 dok	0 dok
5	Menyiapkan bahan pemberian izin pemanfaatan ruang yang sesuai dengan Rt/Rw	5 berkas	2 berkas
6	Melaksanakan survey dan pengumpulan data lapangan sebagai bahan penyusunan rekomendasi perizinan pemanfaatan ruang	5	1
7	Penyusunan pengajuan SPM-TU (Tambahan Uang Persediaan)	11	6

Sumber : Data di olah peneliti (2016)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat bahwa di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah terdapat beberapa kegiatan tugas jabatan yang belum terlaksana dengan baik, dimana dapat dilihat pada tabel di atas target kuantitas yang telah ditetapkan Dinas Pekerjaan Umum pada setiap tugas tidak terealisasi dengan baik.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah menyelenggarakan berbagai diklat yang diikuti oleh pegawai. Berikut tabel Diklat yang pernah di ikuti oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah:

Tabel 1.3 Diklat yang Pernah di Ikuti oleh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah

No	Nama Diklat	Tahun Mengikuti	Jumlah Peserta
1	Diklat ADUM	2011	1
2	Diklat PIM TK III	2011	1
3	Diklat ADUM	2012	1
4	Diklat PIM TK III	2013	2
5	Diklat PIM IV	2013	1
6	Diklat PIM Tingkat IV	2014	1
7	Diklat Prajab Golongan I dan II Depdageri	2015	1

Sumber : Data di olah peneliti (2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat hanya ada beberapa pelatihan yang diikuti oleh pegawai. Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan hanya sebanyak 8 orang untuk masing-masing tahun yang berbeda.

Selain itu berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dengan bagian keuangan dan kepegawaian, peneliti beranggapan bahwa rendahnya pencapaian kinerja pada dinas pekerjaan umum kabupaten bangka tengah juga diakibatkan oleh keterlambatan pemberian gaji kepada pegawai dan pemberian fasilitas kerja seperti kendaraan dinas kepada pegawai yang sangat sedikit. Berikut tabel penerimaan gaji pada bulan januari-mei pada tahun 2015 :

Tabel 1.4 Data Penerimaan Gaji pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah bulan Januari-Mei 2015

Bulan	Tanggal Pemberian Gaji	Tanggal Penerimaan Gaji
Januari	22	2 Februari
Februari	22	23 Februari
Maret	22	20 Maret
April	22	1 Mei
Mei	22	27 Mei

Data diolah peneliti 2015

Pemberian gaji pegawai pada dinas pekerjaan umum kabupaten bangka tengah diberikan setiap tanggal 22, tetapi berdasarkan tabel di atas penerimaan gaji ada yang

tidak sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan, sehingga inilah yang menurunkan semangat kerja dan akhirnya kinerja pegawai pun ikut menurun.

Selain keterlambatan pemberian gaji, masalah lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah sedikitnya pemberian fasilitas kerja berupa kendaraan dinas yang mengakibatkan kecemburuan sosial antar pegawai, hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.5 Data Penerima Fasilitas Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah

Jabatan	Fasilitas
1. Kapala Dinas	Mobil Dinas
2. Kabid Bina Marga	Mobil Dinas
3. Kabid SDA	Mobil Dinas
4. Kabid Cipta Karya	Mobil Dinas
5. Kepala UPTD Air Minum	Mobil Dinas
6. Kabid Jembatan	Mobil Dinas

Di olah peneliti 2015

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah?
2. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah?

3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah?
4. Bagaimana pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah?

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian perlu menentukan pembatasan masalah, maka penelitian ini terfokus pada pelatihan dan kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Tempat dijadikan lokasi penelitian yakni pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Memberikan gambaran mengenai pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah.
2. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah.
3. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah.
4. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pelatihan dan kompensasi serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait yaitu instansi pemerintah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah, supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi instansi Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah mengenai Pengaruh Pelatihan dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

3. Manfaat kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi pemerintah Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah maupun Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini terdapat uraian tentang latar belakang penelitian yakni sesuatu yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten

Bangka Tengah”, selain latar belakang terdapat rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Di dalam bab ini memuat landasan teori mengenai berbagai macam teori yang berkaitan tentang pelatihan, kompensasi dan kinerja pegawai. Terdapat juga penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini memuat pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel dan tehnik analisis data .

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini menguraikan gambaran umum Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bangka Tengah dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Di dalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.

