

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi Instansi, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi yaitu kinerja yang optimal pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

Hasibuan (2011;94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

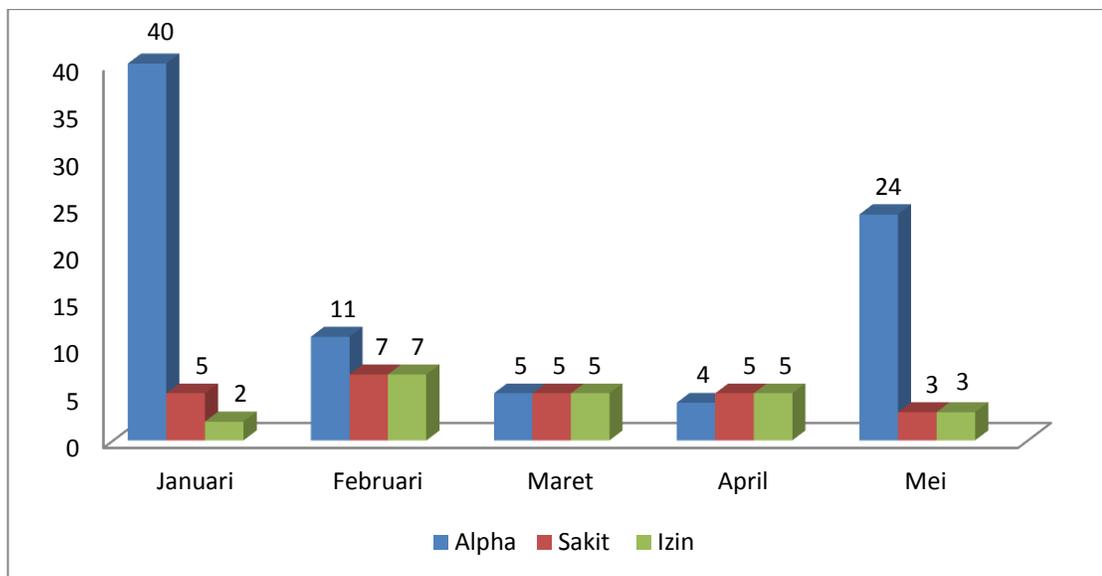
kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Harsuko (2011;50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik untuk mencapai sasaran dan tujuan unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Berdasarkan observasi yang peneliti dapat faktor kinerja diatas terdapat salah satunya pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik yaitu masalah pelatihan masih ada pegawai yang belum diberikan pelatihan kepegawaian karena terbentur dengan jam kerja atau lagi dinas keluar kota dan disiplin kerja disana yang masih rendah karena kurang mentaati peraturan-peraturan yang diberikan.

Mangkunegara (2013;129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman organisasi. Penerapan kedisiplinan pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik telah menggunakan metode *Finger Scan* dimana setiap data absensi pegawai direkap menggunakan sistem komputerisasi sebagai alat untuk mengelola, memantau dan melaporkan hasil dari absensi pegawai. Data yang telah masuk tersebut otomatis terhubung langsung dengan kantor pusat pemerintahan. Menurut Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan

perusahaan, sedang disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Sutrisno (2011;96).

Sebuah kekuatan bagi Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tapi dalam kenyataan, peneliti melihat ada suatu penyimpangan-penyimpangan dari tindakan disiplin yang diterapkan instansi pemerintahan oleh para pegawainya, Penyimpangan tersebut salah satunya adalah ketidakhadiran saat jam kerja berikut ini Gambar 1.1. yang menggambarkan tentang data rekapitulasi kehadiran.



Sumber : Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik (data diolah) Tahun 2017

Gambar 1.1
Kehadiran Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik
Bulan Januari-Mei Tahun 2017

Berdasarkan pada gambar 1.1 menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran pegawai selama lima bulan periode Januari – Mei tahun 2017 dapat kita lihat dari grafik diatas

tingkat ketidakhadiran alpha atau tidak masuk tanpa pemberitahuan dengan alasan tertinggi berada pada bulan Januari sedangkan yang terendah adalah pada bulan April. Berdasarkan pengamatan kondisi sebagian pegawai tidak mentaati peraturan yang ditetapkan. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, apabila hal ini terus menerus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Pelatihan merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seorang atau kelompok orang. Menurut Marlia (2007;72) pelaksanaan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan pengetahuan serta perubahan sikap atau perilaku kerja pegawai, melalui proses belajar yang diterapkan pada pelatihan diharapkan ada perubahan pada peserta yaitu dari kurang tahu menjadi tahu dan kurang terampil menjadi terampil serta dari perilaku negatif menjadi positif dan sebagainya.

Sofyandi (2008;113) menjelaskan pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari teori Rivai dan Sagala (20013;211).

Undang-Undang No.5 tahun 20014 tentang Apratur Sipil Negera (UUD ASN) mengatur tentang pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pada pasal 70 disebutkan bahwa setiap pegawai Aperatur Sipil Negara (ASN) memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi Pengembangan kompetensi tersebut diantaranya melalui 12 % dari jumlah Pegawai dinas memilki Hak untuk diberikan pelatihan. Namun disini peneliti melihat kurangnya pemanfaatan pelatihan terhadap pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

Tabel 1.1
Data Pelatihan Kompetensi Pegawai 2015-2016
Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

Data Pelatihan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gresik Tahun 2015-2016		
Tahun	Pelatihan Menurut UU ASN	Realisasi Pelatihan yang ada
2015	12 % x jumlah pegawai dinas $12\% \times 85 = 10$ Sehingga idealnya adalah 10 orang pertahun	2 orang
2016	12 % x jumlah pegawai dinas $12\% \times 85 = 10$ Sehingga idealnya adalah 10 orang pertahun	2 orang

Sumber :Badan Kepegawaian Daerah Kab.Gresik (2017)

Data Pelatihan Pegawai kompetensi diatas diketahui 10 orang pertahun seharusnya diikut sertakan pelatihan namun realisasi yang ada pada tahun 2015 sebanyak 2 pegawai dan tahun 2016 sebanyak 2 pegawai saja yang mengikuti pelatihan akan tetapi gap ini tidak sesuai dengan UU ASN.

Tabel 1.2
Data Pegawai yang Mengikuti Pelatihan Kompetensi 2015-2016
Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

No	Jenis Diklat	Waktu Pelaksanaan	Orang yang mengikuti	Tempat
1	Pendidikan dan pelatihan pengelolaan keuangan berbasis akrual	5 s/d 13 Mei 2015	1	Ruang Mandala Bakti Praja Lt. IV Kantor Pemkab Gresik
2	Pendidikan dan pelatihan peningkatan kompetensi bagi pembina perkoperasian wanita	8 s/d 9 September 2015	1	Badan Diklat Provinsi Jawa Timur Jl. Balongsari Tama Surabaya
3	Pendidikan dan pelatihan pengelolaan keuangan berbasis akrual	10 s/d 18 Mei 2016	1	Ruang Mandala Bakti Praja Lt. IV Kantor Pemkab Gresik
4	Pendidikan dan Pelatihan manajemen kepegawaian	4 s/d 12 Agustus 2016	1	Ruang Mandala Bakti Praja Lt. IV Kantor Pemkab Gresik

Sumber :Badan Kepegawaian Daerah Kab.Gresik (2017)

Ketika terjadi kesenjangan (*gap*) antara persayaratan kompetensi jabatan dengan kompetensi yang dimilikinya, maka salah satu jalan keluar untuk mengatasinya adalah melalui pendidikan dan pelatihan kompetensi. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Ekaningsih, 2013).

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?
3. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah serta memperluas wawasan berpikir ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan.

2. Bagi Mahasiswa atau Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik, Khususnya didalam manajemen sumber daya manusia yang terkait mengenai Pelatihan dan Disiplin Kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gresik.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gresik.