

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Budiasa, 2021:1). Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi Kasmir (2017:4).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2017:5). Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya.

PNS merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara. PNS sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu

pemerintahan. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan.

Kemampuan dan kemauan yang tinggi tidak akan tumbuh dengan sendirinya, tetapi organisasi wajib mempunyai sistem pengembangan dan pembinaan terhadap pegawainya. Sesuai dengan perkembangan globalisasi ini banyak organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini peningkatan kinerja pegawai merupakan sasaran strategis bagi organisasi, karena penggunaan sumber daya lain tergantung pada kemampuan, keterampilan, dan kecakapan pegawai yang mengelolanya dan juga harus sesuai dengan beban tugasnya.

Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia pada pegawai tersebut. Dimana kualitas sumber daya manusia pada pegawai harus sesuai dengan tuntutan instansi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci, maka diperlukan suatu pelatihan pada pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci itu sendiri. Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Pemberian pelayanan pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci

dilandasi oleh adanya kesadaran akan tugas, tanggung jawab dan timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas.

Adapun jumlah pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci pada tahun 2019-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	26	-
2020	33	26,92
2021	35	6,06
2022	37	5,71
2023	40	8,11

Sumber : Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci Tahun 2024

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci lima tahun terakhir mengalami peningkatan. Pada tahun 2019 jumlah pegawai yaitu 26 orang, pada tahun 2020 jumlah pegawai mengalami peningkatan yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 26,92%, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami peningkatan yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 6,06%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 5,71%, pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami peningkatan kembali yaitu sebanyak 40 orang atau sebesar 8,11%.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah pegawai pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci, dimana pelatihan pegawai juga perlu ditingkatkan. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu dengan melalui sistem pelatihan yang diterapkan dengan

harapan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun jenis pelatihan atau diklat yang dilakukan pada kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci dalam lima tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jenis-Jenis Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai pada Kantor Dinas
Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci
Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jenis Pelatihan	Kebutuhan (Orang)	Jumlah yang Mengikuti (Orang)	Persentase (%)
2019	Diklat Struktural			
	- Diklat PIM II	1	1	100
	- Diklat PIM III	4	4	100
	- Diklat PIM IV	12	12	100
	Diklat Fungsional	9	7	78
	Diklat Teknis	26	23	88
2020	Diklat Struktural			
	- Diklat PIM II	1	1	100
	- Diklat PIM III	6	6	100
	- Diklat PIM IV	13	11	84
	Diklat Fungsional	13	10	77
	Diklat Teknis	33	30	91
2021	Diklat Struktural			
	- Diklat PIM II	1	1	100
	- Diklat PIM III	8	7	88
	- Diklat PIM IV	13	13	100
	Diklat Fungsional	13	10	77
	Diklat Teknis	35	31	89
2022	Diklat Struktural			
	- Diklat PIM II	1	1	100
	- Diklat PIM III	8	7	88
	- Diklat PIM IV	13	13	100
	Diklat Fungsional	14	12	86
	Diklat Teknis	37	35	95
2023	Diklat Struktural			
	- Diklat PIM II	1	1	100
	- Diklat PIM III	8	6	75
	- Diklat PIM IV	15	15	

				100
	Diklat Fungsional	16	14	88
	Diklat Teknis	40	34	85

Sumber : Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci Tahun 2024

Berdasarkan tabel pelatihan (Diklat) Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci diatas, dimana masih ada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci yang tidak mengikuti pelatihan atau diklat setiap tahunnya. Dapat disimpulkan pelatihan pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci belum optimal. Dimana masih ada pegawai yang tidak megikuti pelatihan sehingga belum mencapai persentase 100%.

Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Disamping itu pelaksanaan program pelatihan perlu dievaluasi untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai ataukah tidak. Selain itu, untuk memastikan apakah kinerja pegawai mengalami peningkatan disetiap tahunnya atau tidak. Menurut Zainur (2010: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu

yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berikut kinerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci yang tercermin dari target dan realisasi capaian kinerja dari tahun 2019-2023 sebagai berikut :



Tabel 1.3
Rekapitulasi Pelaksanaan Program dan Kegiatan pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci
Tahun 2019 – 2023

Program Kerja	2019			2020			2021			2022			2023		
	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)
Peningkatan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Pemasaran Pariwisata	175.352	156.878	89,46	161.096	121.193	75,23	152.114	112.003	73,63	153.142	163.287	106,6	166.210	157.104	94,52
Peningkatan Pengembangan Festival Seni dan Budaya	15.218	13.976	91,84	15.765	15.431	97,88	16.229	15.762	97,12	16.229	15.896	97,94	16.455	15.784	95,92
Pelaksanaan Promosi Pariwisata di Dalam Daerah	53.896	53.171	98,65	54.048	53.789	99,52	54.562	54.726	100,3	54.562	54.121	99,19	54.608	54.046	98,97
Peningkatan Kunjungan Wisatawan Manca Negara	8.157	7.697	94,36	8.226	7.834	95,23	8.338	7.907	94,83	8.452	7.974	94,34	8.562	8.118	94,81
Peningkatan Kunjungan Wisatawan Lokal	150.146	166.542	110,92	155.178	121.247	78,13	151.225	123.259	81,51	151.322	158.623	104,8	157.415	147.232	93,53

Sumber: Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci Tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci dari tahun 2019-2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu instansi pemerintahan senantiasa dituntut agar memiliki program pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis dan kemampuan manajerial dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap instansi. Instansi sangat mengharapkan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan serius agar meningkatkan kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci.”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dimana penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci dalam lima tahun terakhir mengalami peningkatan. Tetapi tidak diiringi dengan peningkatan kinerja.

2. Masih ada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci yang tidak mengikuti pelatihan atau diklat setiap tahunnya.
3. Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci dari tahun 2019-2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas rumusan masalah yang diambil adalah :

1. Bagaimana gambaran pelatihan dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerinci.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat untuk Instansi Terkait

Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu instansi dalam mengambil keputusan dan tindakan atau langkah selanjutnya.

2. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini juga memiliki manfaat yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

