BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai arti penting, Bagaimanapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan untuk pelaksanaan misinya yang dikelola dan diurus oleh manusia. Maka dari itu faktor yang strategis untuk seluruh kegiatan organisasi adalah manusia. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penentu dan penggerak jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau target suatu organisasi, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan organisasi dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah organisasi (Jufrizen, 2016:17).

Kreativitas kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi. Kreativitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi pegawainya terutama untuk kesejahteraannya. Kreativitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga dari sikap mental yang baik. Pegawai yang terlibat dalam suatu organisasi harus berupaya dan selalu berusaha untuk meningkatkan kreativitasnya (Sulaeman, 2014:91).

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu , mempunyai peran yang sangat penting dalam menjawab berbagai tantangan untuk suksesnya tujuan akhir suatu organisasi, maka dari itu Pengembangan sangat dibutuhkan karena dengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia contohnya seperti pelatihan akan ikut mempengaruhi aspek-aspek atau bidang-bidang lainnya yang mana juga akan berpengaruh positif terhadap hasil/target kinerja suaru organisasi atau instansi, seberapa besar sumber daya yang dimiliki organisasi tetapi jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas, tentu saja tidak akan mencapai hasil yang optimal, baik buruknya pengembangan anggota organisasi sangat bergantung pada efesiensi organisasi itu sendiri oleh sebab itu perlunya kegiatan pengembangan SDM yaitu Pelatihan (Prasetyo & Yuniati, 2014:17).

Dengan adanya pengetahuan dan ketrampilan yang semakin meningkat kepada setaip pegawai, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan di suatu instansi atau perusahaan guna mencapai suatu target yang diinginkan dan menambah keahlian pegawai yang akan berdampak sangat positif terhadap organisasi atau instansi tersebut. (Andayani & Makian, 2016:41).

Cara untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan memberikan pelatihan kepada pegawai, karena selain untuk meningkatkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pegawai juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat

memberikan sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan, baik pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan ketrampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya(Boe, 2014:559).

Pegawai yang dilatih dengan baik dan tepat dapat menyebabkan tercapainya tujuan suatu organisasi dan terbentuknya pegawai yang handal serta pegawai yang berkompeten. Pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan sangat diperlukan setiap saat, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Pelatihan juga bertujuan untuk mengatasi ketertinggalan. Pegawai baru memerlukan berbagai pelatihan pengenalan dan ketrampilan sebelum melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan pegawai lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan baru dari tugasnya yang selalu berkembang. Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan yang akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kinerjanya (Bangun, 2012).

Dengan adanya pelatihan yang sesuai dan maksimal maka akan berpengaruh pula terhadap hasil kinerja atau target suatu perusahaan /instansi maka dari itu penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moeheriono, 2012:28).

Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari aspek-aspek atau dimensi kesejahteraan kinerja dari Pelatihan yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menciptakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Dinas Petanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi adalah merupakan perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintah Daerah di bidang ketahanan pangan, bidang pertanian, bidang peternakan dan kesehatan hewan serta bidang perikanan yang menjadi kewenangan Daerah. Yang bertujuan untuk memperdayakan masyarakat agar mampu mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki untuk mewujudkan ketahanan pangan yang berkelanjutan serta mendorong pengembangan cadangan pangan keanekaragaman konsumsi dan keamanan pangan segar.

Berikut jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi Dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah pegawai (org)	Perkembangan (%)
2018	136	0
2019	127	(6,61)
2020	116	(8,66)
2021	111	(4,31)
2022	100	(9,9)

Sumber : *Data diolah, 2023*

Berdasarkan dari tabel 1.1. di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir. Tahun 2018 sebanyak 136 orang dengan 106 orang pegawai ASN dan 30 pegawai honor . Pada tahun 2019 sebanyak 127 orang dengan 102 pegawai ASN dan 25 pegawai honor atau , menurun sebanyak 6,61%. Tahun 2020 sebanyak 116 orang dengan 102 pegawai ASN dan 14 pegawai honor, atau menurun sebanyak 8,66%. Pada tahun 2021 sebanyak 111 orang dengan 102 pegawai ASN dan 9 pegawai honor, atau menurun sebanyak 4,31%. Pada tahun 2022 sebanyak 100 orang dengan 96 pegawai ASN dan 4 pegawai honor, atau menurun sebanyak 9,9%.

Pelatihan menjadi suatu kegiatan yang penting dalam sebuah instansi/organisasi dimana pegawai dan instansi bekerja sama secara seimbang untuk eksistensi suatu instansi. Selain itu untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pengembangan secara formal yaitu pelatihan , bimbingan tekni,kursus.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana setiap karyawan mempelajari pengetahuan dan

keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Adapun jenis *Training* Pelatihan yang dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi yaitu:

1. Diklat Teknis

   Adalah diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas ASN

2. Diklat Fungsional

   Adalah diklat yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan Kompetensi yang sesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing contonya Penyuluhan Pertanian

3. Seminar/ *Work Shop*

   Seminar adalah sebuah bentuk pengajaran yang diberikan secara khusus untuk membahas suatu topik tertentu yang mana pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sebuah lembaga profesional ataupun oleh organisasi komersil lainnya. Pada umumnya, Seminar dilakukan dengan cara menerepkan sistem pengajaran akademis, dimana kegiatan ini dilakukan seperti layaknya sebuah kelas perkuliahan bagi pesertanya. Didalam sebuah seminar, pada umumnya akan dibahas sebuah topik khusus yang mana para peserta nantinya dapat berpartisipasi secara aktif di dalam pembahasan tersebut.

   Workshop adalah sebuah kegiatan yang dilakukan, dimana beberapa orang yang memiliki keahlian dibidang tertentu berkumpul untuk membahas masalah tertentu dan mengajari para peserta. *Workshp* juga diartikan sebagai

latihan dimana peserta bekerja secara individual maupun secara kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tugas yang sebenarnya untuk mendapatkan pengalaman. Singkatnya, *workshop* merupakan gabungan antara teori dan praktek.

Berikut adalah data pegawai yang melaksanakan Pelatihan dalam 5 tahun terakhir :

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan yang diikuti pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Diklat Teknis	Diklat Fungsional	Seminar/Work Shop/Magang	Jumlah
2018	136	5	5	7	17
2019	127	5	6	7	18
2020	116	7	-	10	17
2021	111	7	6	10	23
2022	100	28	42	9	79

Sumber : Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi 2023

Dari Tabel 1.2. diatas dapat dilihat bahwa Pada tahun 2018 terdapat 17 jumlah kegiatan pelatihan kriteria pegawai yang mengikuti pelatihan adalah pegawai yang bekerja lebih dari 2 tahun bekerja dan Pegawai ASN. Pada tahun 2019 terdapat 18 jumlah kegiatan Pelatiahan. Pada tahun 2020 terdapat 17 kegiatan pelatihan, namun pada tahun 2020 tidak adanya pegawai yang mengikuti Pelatihan fungsional. Pada tahun 2021 terdapat 23 jumlah Kegiatan Pelatiahan. Pada tahun 2022 jumlah kegiatan Pelatihan adalah sebanyak 79 kali, pada tahun ini jumlah kegiatan pelatihan cukup meningkat, tetapi kegiatan Pelatihan di Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

Kota Jambi Masih cenderung rendah.

Dari penjelasan di atas bisa diambil kesimpulan bahwa masih kurangnya pegawai yang mengikuti pelatihan pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi. Dan dapat dilihat dari jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan dengan kriteria pelatihan yaitu yang mengikuti pelatihan adalah pegawai ASN dan yang sesuai dengan tupoksinya (tugas pokok dan fungsi), dan telah bekerja minimal 2 tahun pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi.

Dengan adanya pelatihan yang sesuai dan maksimal maka akan berpengaruh pula terhadap hasil kinerja atau target suatu perusahaan /instansi maka dari itu penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moeheriono, 2012:28).

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistic, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

Adapun Program Kerja serta Capaian target Kinerja pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat

pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Program kerja pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi Tahun 2018-2022

Tahun	Program kerja	Target	Realisasi	Pencapaian (%)
2018	1. Terpenuhnya ketersediaan pangan - Presentasi peningkatan SKOR PPH protein perkapita	95 gr/kap/hr	81 gr/kap/hr	85,26
	2. Meningkatnya ketahanan pangan - Presentase peningkatan pangan aman konsumsi	100%	89,33%	89,33
2019	1. Terpenuhnya ketersediaan pangan - Presentasi peningkatan SKOR PPH protein perkapita	95 gr/kap/hr	81,24 gr/kap/hr	85,51
	2. Meningkatnya ketahanan pangan - Presentase peningkatan pangan aman konsumsi	100%	89,53%	89,53
2020	1. Terpenuhnya ketersediaan pangan - Presentasi peningkatan SKOR PPH protein perkapita	95 gr/kap/hr	80,26 gr/kap/hr	84,48
	2. Meningkatnya ketahanan pangan - Presentase peningkatan pangan aman konsumsi	100%	88,33%	88,33
2021	1. Terpenuhnya ketersediaan pangan - Presentasi peningkatan SKOR PPH protein perkapita	95 gr/kap/hr	85,32 gr/kap/hr	89,81
	2. Meningkatnya ketahanan pangan - Presentase peningkatan pangan aman konsumsi	100%	90,52%	90,52
2022	1. Terpenuhnya ketersediaan pangan - Presentasi peningkatan SKOR PPH protein perkapita	95 gr/kap/hr	88 gr/kap/hr	92,63
	2. Meningkatnya ketahanan pangan - Presentase peningkatan pangan aman konsumsi	100%	91%	91

Sumber : Kantor Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi 2023

Berdasarkan tabel 1.3. di atas dapat diketahui bahwa selama periode 2018-2022 Pencapaian Target program Kerja Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi berfluktuasi, Presentasi Pencapaian terhadap Target terendah yaitu pada tahun 2020 sebesar 84,48% Pencapaian Terpenuhinya Ketersediaan Pangan dan 88,33% Meningkatnya Ketahanan Pangan dengan target 100% Pada program Kerja. Sedangkan presentase pencapaian Program Kerja Tertinggi adalah pada tahun 2022 yaitu 92,63% Terpenuhinya Ketersediaan Pangan, dan 91% meningkatnya Ketersediaan Pangan.dengan 100% target, Pencapaian program Kerja pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi tinggi, Namun dalam 5 tahun terakhir belum terjadinya Pencapaian Target.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul " **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi"**

1.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi mengalami penurunan disetiap tahun.
2. Pelatihan Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi kurang maksimal karena masih kurangnya jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan .
3. Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi mengalami fluktuasi cenderung meningkat, tetapi dalam 5 tahun terakhir belum terjadi pencapaian target.

1.2. Rumusan Masalah

Perumusan Masalah berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka diidentifikasikan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi ?
2. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Gambaran pelatihan dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi.
2. Untuk Menganalisis dan menguji pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi

1.4. Manfaat penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

a. Dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pembahasan pelatihan pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Jambi.

b. Sebagai bahan referensi/masukan bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan masalah pelatihan

2. Manfaat Praktisi

hasil penelitian ini di harapkan dapat dimanfaatkan bagi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam memberi pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.