

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan sebagai suatu proses merencanakan, mengorganisasi, menjalankan, dan mengontrol semua aktivitas yang berkesinambungan dengan tata kelola tenaga kerja. Tujuannya guna menaikkan kinerja melalui pengembangan, pelatihan, dan pengelolaan hubungan kerja yang efektif. (Manullang, 2004). Sebagai pengelola sistem dalam suatu organisasi, SDM punya posisi krusial untuk memastikan sistem berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan sistem perlu memperhatikan faktor-faktor penting seperti tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja. Hal ini bertujuan agar pegawai terdorong untuk memaksimalkan kemampuan mereka sesuai dengan kebutuhan instansi, sehingga kinerja yang efisien dan efektif dapat tercapai.

Berdasarkan Pasal 11 UU No 5 Th 2014 Terkait Aparatur Sipil Negara (ASN) disebutkan bahwa pegawai ASN bertanggung jawab untuk menjalankan aturan publik yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, selaras dengan aturan UU yang berlaku. Mereka juga berperan dalam memberi layanan publik yang profesional, serta memperkuat persatuan dan kesatuan NKRI. Untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan lancar, pengembangan pegawai perlu difokuskan pada peningkatan kualitas SDM. Hal ini bertujuan agar pegawai punya sikap dan

perilaku yang mencerminkan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta kewibawaan. Selain itu perlu juga dibudayakan disiplin kerja agar pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana secara cepat, tepat dan sesuai dengan bidang tugasnya sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan masyarakat.

Menurut (Tirtarahardja, 2012), tingkat pendidikan adalah jenjang formal yang dicapai seseorang melalui proses belajar di lembaga pendidikan mencakup berbagai level, mulai dari pendidikan dasar hingga tinggi. Tingkat pendidikan dapat memengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan kesempatan kerja, serta berkontribusi pada pengembangan pribadi dan profesional individu.

**Tabel. 1**  
**Karakteristik Responden Sesuai Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Frek.	Prosentase(%)
1	S2	3	4.76 %
2	S1/D4	33	52.38 %
3	D3	8	12.70 %
4	SMA/SMK	13	20.63 %
5	SLTP	1	1.59 %
6	SD	5	7.94 %
	Jumlah	63	100

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1 diketahui latar belakang pendidikan responden adalah SD, SLTP, SMA / SMK, D3, D4, S1 dan S2. Dari total 63 responden, terdapat 5 responden berpendidikan SD mencapai atau 7,94%, responden yang setingkat SLTP sebanyak 1 orang atau 1,59%, sedangkan responden yang setingkat SMA/SMK sebanyak 13 orang atau 20,63%. Responden yang berpendidikan D3 mencapai 8 orang atau 12,70%, responden yang berlatar belakang S1/D4 mencapai 33 orang atau 52,38%, dan responden berlatar belakang S2 sebanyak 3 orang atau 4,76%.

Dari penjelasan tabel diatas terlihat bahwasanya masih ada pegawai yang hanya berpendidikan setingkat SD, SLTP, dan SMA/SMK mencapai 19 orang atau 30,16%, sehingga hal ini diindikasikan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan berdampak pada efektifitas kerja pegawai karena adanya keterbatasan kemampuan kerja. Selain itu penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan kompetensinya dapat menimbulkan rasa malas bagi pegawai yang bersangkutan, sehingga input kerja bagi instansi rendah . Penelitian terdahulu dari Mislia (2020), menerangkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan terhadap efektifitas kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan akan makin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

Mangkunegara dan Prabu (2011), menjabarkan bahwa pelatihan adalah tahap sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam suatu bidang tertentu. Melalui

pelatihan, peserta mendapatkan pengalaman praktis dan teori yang relevan, sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Pelatihan juga membantu dalam pengembangan karier dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Hasibuan (2017), pelatihan merupakan kunci keberhasilan dalam menumbuhkan SDM di suatu organisasi. Dengan pelatihan yang efektif, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka. Hal ini akan berdampak pada produktivitas individu, dan pada kinerja keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuan instansi.

Namun kurang meratanya kesempatan pelatihan yang diberikan oleh organisasi membuat adanya gap kompetensi antara pegawai yang pernah ikut pelatihan dengan pegawai yang tidak pernah diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan, karena memang selama ini pelatihan-pelatihan yang dilakukan organisasi sering kali hanya menyasar jabatan-jabatan kerja tertentu sesuai tupoksi masing-masing. sehingga pelatihan yang sudah dilakukan selama ini belum bisa menyasar semua pegawai yang ada di kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan (Dinas Perkim Kab Pasuruan). Hal ini menyebabkan tidak semua pegawai bisa maksimal dalam kinerjanya, yang dapat menghambat tujuan organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerjanya.

Beberapa peneliti sebelumnya menyatakan bahwa pelatihan punya pengaruh besar atas efektifitas kerja pegawai. Mislia (2020), menerangkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan pelatihan terhadap efektifitas

kerja. Itu juga selaras dengan penelitian dari Hasmi Dkk (2023) di mana pelatihan punya pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja.

Bejo Siswanto (2005) menjabarkan bahwa disiplin kerja merupakan serangkaian aturan dan norma yang mengatur perilaku karyawan dalam lingkungan kerja yang mencakup kepatuhan terhadap waktu, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan profesional. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Ilyas & Saputro (2020), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

Efektifitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan, meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2016). Efektifitas kerja berkaitan dengan kemampuan dalam menggunakan peralatan yang tepat, penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakan. Efektifitas dapat dikatakan efektif apabila usaha atau tindakan yang dilakukan sudah sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Perkim Kab Pasuruan. Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dijalankan peneliti pada Kasubbag Umum Kepegawaian beserta beberapa pegawai menunjukkan bahwa secara keseluruhan pencapaian efektifitas kerja pegawai sudah

berjalan baik namun masih belum maksimal. Pada awal tahun 2024 terdapat pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberhentikan secara hormat tidak atas permintaannya sendiri dari Dinas Perkim Kab Pasuruan karena melanggar kedisiplinan berat, pegawai yang sudah memiliki jabatan serta berpendidikan tinggi tersebut sering kali tidak masuk kerja, serta kurang tertib dalam menggunakan jam kerja. Hal itu tidak selaras dengan keadaan sekarang ini dimana ketika ratusan pegawai NON ASN bekerja keras untuk meningkatkan kinerja, kompetensi serta kedisiplinan kerjanya agar bisa diangkat atau diubah statusnya menjadi pegawai ASN, justru pegawai yang statusnya sudah ASN malah mengabaikan peraturan, melalaikan pekerjaan hingga terjadinya pemecatan.

Tentu saja kondisi ini dapat menghambat kinerja pegawai lainnya yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya, yang mana dalam penyelesaian pelayanan masyarakat bidang tertentu membutuhkan rekom serta tanda tangan pegawai tersebut, sehingga untuk menyasati kondisi tersebut dilakukan pergeseran beban kerja serta penambahan beban kerja kepada pegawai lainnya agar keterlambatan pelayanan administrasi publik bagi masyarakat dapat teratasi dengan lebih baik. Situasi ini mencerminkan bahwa ada permasalahan dalam kinerja pegawai yang berdampak pada penurunan efektifitas kerja dalam instansi tersebut.

Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan ?
2. Apakah tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan ?
3. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan ?
4. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Untuk menganalisa pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk menganalisa pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan secara parsial terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan.
4. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak yang terkait, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan wawasan bagi penulis dalam mempraktekkan teori yang penulis terima selama dibangku kuliah.



2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan masukan serta informasi bagi instansi dan pegawai agar selalu berupaya berkomitmen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pegawai tentang bagaimana mengoptimalkan efektifitas kerja pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan.

3. Bagi Fakultas

Diharapkan dapat menjadi salah satu referensi, sumbangsih pemikiran, dan menambah pembendaharaan perpustakaan Universitas Merdeka Pasuruan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bisa dimanfaatkan jadi bahan acuan bagi penelitian yang akan datang dengan persoalan yang serupa.

