

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia secara sederhana dapat diartikan sebagai mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah satu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial, yang perlu dikembangkan sejak dini sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Tugas MSDM berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. MSDM merupakan bagian dari manajemen umumnya yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Perhatian ini mencakup fungsi manajerial, operasional, dan peran serta kedudukan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan Kerja. Lingkup MSDM meliputi seluruh aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam kerja, seperti yang dinyatakan oleh Russel dan Bernardin, 2007 bahwa aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan MSDM secara umum mencakup (1) rancangan Kerja; (2) staffing; (3) sistem reward; (4) manajemen kinerja; (5) pengembangan pekerja dan organisasi; (6) komunikasi dan hubungan masyarakat (Gomes, 2006).

Salah satu bentuk peningkatan aktivitas yang berkaitan dengan MSDM adalah kompetensi. Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Roe (2001) sebagai berikut; *Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*“ Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan

Untuk membangun pengetahuan dan keterampilan dapat melalui pelatihan-pelatihan. Menurut Yusuf (2015). Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat. elanjutnya menurut (Sofyandi dan Herman, 2013). Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas

program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Kerja yang memperhatikan kompetensi pegawai melalui pelatihan akan membentuk komitmen pegawai terhadap komitmen organisasi. Komitmen kerja adalah hal yang berharga untuk seluruh kerja, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian Kerja itu sendiri (Wibawa, 2015). Sopiah (2008), menyatakan “bahwa komitmen terhadap Kerja melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi dengan tujuan kerja, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas kerja, dan (3) Perasaan setia terhadap kerja”. Hal ini berarti karyawan yang komit terhadap kerja memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan kerja, sehingga tujuan kerja merupakan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan pekerjaan.

Pegawai yang komitmen terhadap kerja dapat dipastikan akan meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Kerja, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan Kerja bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono, 2009). Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Diknas, 1990), kinerja berarti (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperhatikan, dan (3) kemampuan kerja. Salim dalam *The Contemporary English-Indonesia Dictionary*

mengatakan, istilah kinerja (*performance*) digunakan bila seorang menjalankan suatu tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada (Salim, 2006). Dalam kajian manajemen kinerja berarti hasil dari sukses kerja seseorang atau sekelompok untuk mencapai sasaran-sasaran yang relevan (Kast and Rozenweing, 2005).

Berdasarkan teori diatas yang diasumsikan dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka terdapat beberapa empiris yang bertentangan dengan teori diatas atau dapat dikatakan sebagai *research gap*, dengan peneliti Astuti (2012), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen kerjaonal” dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi guru berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen kerja guru di SMP Negeri Kabupaten Pati, *self efficacy* guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerjaonal guru di SMP Negeri Kabupaten Pati, kompetensi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Pati, *self efficacy* guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Pati, komitmen kerjaonal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Pati, kompetensi guru lebih efektif berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Pati daripada melalui mediasi komitmen kerjaonal, dan *self efficacy* guru berpengaruh tidak signifikan dengan nilai sama baik secara langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kabupaten Pati daripada maupun melalui mediasi komitmen kerja.

Berdasarkan teori kinerja diatas, maka objek penelitian yang dipilih ialah pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. Hutan merupakan sumberdaya alam yang harus dikelola/ ditata secara terencana dan terukur. Perencanaan pengelolaan sumberdaya hutan perlu dilakukan dengan sangat profesional agar hutan mampu memberikan manfaat yang lebih merata bagi kehidupan manusia dan lingkungannya. Keberadaan kawasan hutan di Jawa Timur, sampai dengan saat ini masih belum dapat mencapai ketentuan minimal luas kawasan hutan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan, yaitu 30% dari luas daratan. Sampai dengan saat ini, luas kawasan hutan di Jawa Timur masih sekitar + 1.361.146 Ha atau + 28,38% % dari luas wilayah Provinsi Jawa Timur. Untuk dapat mencapai fungsi luas kawasan hutan dimaksud, diperlukan upaya pengelolaan, perlindungan dan pengamanan hutan yang lebih intensif serta perencanaan yang mantap dan sinergis.

Melalui rencana strategis ini diharapkan dapat dirumuskan tujuan dan sasaran pembangunan kehutanan Jawa Timur yang lebih *specific, measurable, acceptable, realistic, time bound (SMART)*, yang konsisten dengan visi dan misi kepala daerah terpilih dengan tetap memperhatikan dan mempertimbangkan tujuan, sasaran pembangunan kehutanan secara regional dan nasional, kerangka waktu dan kemampuan daerah sehingga dapat dibangun kesepahaman dari seluruh pemangku kepentingan demi pembangunan Jawa Timur yang lebih produktif, efisien dan efektif, berkeadilan, serta berkelanjutan. Maksud Penyusunan Perubahan Renstra OPD Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur 2015-2020 adalah upaya menjabarkan Perubahan RPJMD Jawa Timur Tahun 2015-2020 menjadi

rencana yang lebih rinci dan sesuai dengan perencanaan jangka menengah pada level OPD. Adapun tujuannya adalah menjadikan dokumen perencanaan ini sebagai acuan Pejabat dan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang membidangi kehutanan di Jawa Timur (baik ASN Kementerian LHK yang ada di Jawa Timur, Perum Perhutani Devisi Regional Jawa Timur) dan mungkin *stakeholder* kehutanan yang lain dalam kegiatan pengelolaan hutan di Jawa Timur sekaligus sebagai sistem kontrol dan evaluasi pelaksanaan kegiatan pembangunan kehutanan selama dua tahun kedepan (2018-2020) berdasarkan target-target indikator yang tertuang di dalamnya. Implikasi dari pelaksanaan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, membawa konsekuensi terjadinya peralihan status pegawai yang menangani urusan kehutanan di wilayah kabupaten/ kota (Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota) menjadi Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi.

Berdasarkan tugas dan fungsinya Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur adalah menangani lahan kritis secara nasional mencapai luas  $\pm 24.303.294$  Ha, dan sesuai data Kehutanan Dalam Angka 2015-2019 jumlah lahan kritis di Propinsi Jawa Timur  $\pm 212.999,11$  Ha di tahun 2019 atau 0,88 % dari total lahan kritis nasional. Percepatan penanganan lahan kritis yang dilaksanakan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, didukung oleh percepatan kegiatan

tutupan lahan sejumlah 4.757.173,89 Ha dari total tutupan lahan nasional 187.751.900,00 Ha atau 2,5 % total tutupan lahan nasional.

Berdasarkan dari tugas pokok dan fungsi serta maksud dan tujuan dari Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, terdapat isu strategis diantaranya ialah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur 2017-2019**

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Tahun			Ket
				2017	2018	2019	
1.	Kebun Bibit Rakyat	Unit	100	57	73	175	
2.	Penanaman	Btg	1.000.000	42.928.192	50.513.390	17.033.218	
3.	Produksi Kayu Rakyat	M3	3.000.000	3.267.965	3.301.011	3.360.565	
4.	Lebah Madu	Stup	1000	552	5.040	19.787	
5.	Produksi Porang	Kg	5.000.000	4.840.099	6.097.800	7.513.477	

Sumber : Kehutanan Dalam Angka 2015-2019

Pada tahun 2017 jumlah Kebun Bibit Rakyat (KBR) sebanyak 57 unit meningkat 17 unit atau 42,5 % dari tahun 2016. Tahun 2018 jumlah Kebun Bibit Rakyat (KBR) sebanyak 73 unit meningkat 16 unit atau 28,07 % dari tahun 2017. Tahun 2019 jumlah Kebun Bibit Rakyat (KBR) sebanyak 175 unit atau meningkat 139,72 % dari tahun 2018.

Tahun 2017 jumlah penanaman sebesar 42.928.192 btg meningkat 1.766.804 btg dari tahun 2016. Tahun 2018 jumlah penanaman sebesar 50.513.390 btg meningkat 7.585.198 btg dari tahun 2017. Pada tahun 2019 jumlah penanaman sebesar 17.033.218 btg menurun dikarenakan anomali iklim yang sangat tinggi sehingga tingkat kematian bibit sangat tinggi.

Tahun 2017 produksi kayu rakyat sebesar 3.267.965 m<sup>3</sup> meningkat 30.837 m<sup>3</sup> dari tahun 2016. Tahun 2018 produksi kayu rakyat sebesar 3.301.011 m<sup>3</sup>

meningkat 33.046 m<sup>3</sup> dari tahun 2017. Pada tahun 2019 jumlah penanaman sebesar 3.360.565 m<sup>3</sup> meningkat 59.554 m<sup>3</sup> btg dari tahun 2018.

Tahun 2017 jumlah lebah madu sebesar 1.552 stup meningkat 237 stup dari tahun 2016. Tahun 2018 jumlah lebah madu sebesar 5.040 stup meningkat 3.448 stup dari tahun 2017. Pada tahun 2019 jumlah penanaman sebesar 19.787 stup meningkat 14.747 stup dari tahun 2018.

Tahun 2017 jumlah produksi porang sebesar 4.840.099 kg meningkat 1.559.099 kg dari tahun 2016. Tahun 2018 jumlah produksi porang sebesar 6.097.800 kg meningkat 1.257.701 kg dari tahun 2017. Pada tahun 2019 jumlah produksi porang 7.513.477 kg meningkat 1.415.677 kg dari tahun 2018.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur, maka peneliti mendapatkan fenomena kinerja yang merupakan isu strategis ada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur ialah : kurangnya efektifitas kinerja pegawai yang belum optimal dalam menanggulangi permasalahan yang ada, sehingga dalam penelitian ini peneliti mencoba menganggat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya ialah factor kompetensi pegawai dan Pendidikan & Pelatihan yang disaumsikan mampu meningkiatkan kinerja pegawai melalui komitmen kerja sebagai variabel *intervening*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Masalah utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari masalah utama ini selanjutnya penelitian merumuskan masalah penelitian seperti berikut:

Pertanyaan penelitian yang akan muncul adalah sebagai berikut :?

1. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap komitmen kerja?
2. Apakah pendidikan & pelatihan berpengaruh terhadap komitmen kerja?
3. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah pendidikan & pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen kerja berpengaruh pada kinerja pegawai?
6. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja?
7. Apakah pendidikan & pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui kompetensi pegawai terhadap komitmen kerja.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap komitmen kerja.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- 5 Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

- 6 Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja.
- 7 Untuk mengetahui pengaruh pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi kinerja pegawai. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

2. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi ilmu manajemen sumber daya manusia