

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi di Indonesia, organisasi swasta maupun pemerintahan dituntut untuk terus berinovasi, guna menghadapi tuntutan kemajuan serta perubahan zaman. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam membuat suatu inovasi-inovasi baru tergantung pada keberhasilan dari sumber daya manusia organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang strategis di dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Ketenagakerjaan menjadi penting untuk diketahui, baik bagi tenaga kerja maupun bagi perusahaan sebagai pemberi kerja. Di dalam pertimbangan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan sesudah masa kerja.

Sumber daya manusia yang dimiliki dalam suatu organisasi sangat berpengaruh untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Maka dari pada itu sumber daya manusia merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa Indonesia khususnya di kabupaten Kapuas sebagai kabupaten yang sedang gencar-gencarnya melakukan pengembangan.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas (DPMD) organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan desa di Kabupaten Kapuas. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas diatur dalam Peraturan Bupati Kapuas nomor 55 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja DPMD kabupaten kapuas. DPMD Kabupaten Kapuas mempunyai tugas pokok mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan, urusan bersama di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa serta tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah.

Dengan adanya tugas pokok yang dijalankan, tentu para pegawai di Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas juga melaksanakan tugas-tugas atau jobdesc yang ada dalam organisasi tersebut, terlepas dari tugas pokok yang sudah ada. Dengan demikian, untuk menjalankan tugas tersebut perlu perilaku kerja yang baik untuk menunjang dan meningkatkan hasil kerja yang dijalankan.

Penetapan kompetensi dalam organisasi dapat memperjelas standar kerja dan tujuan yang ingin dicapai serta dapat mengomunikasikan nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus kerja Pegawai. Terlebih selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Slamet Riyadi 2008 dalam Maulana dan Hermana, 2021). Oleh karena itu diperlukan adanya pelaksanaan identifikasi kompetensi yang relevan dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM, agar memungkinkan kelangsungan hidup organisasi mencapai keberhasilan kompetitif (Bophy dan Kiely, 2017 dalam (Maulana & Hermana, 2021)

Identifikasi Kompetensi Pegawai selain dapat dilihat dari segi Tingkat pendidikan tiap pegawai yang bekerja pada organisasi, tapi juga dapat diketahui dari segi keterampilan dan pengetahuan. Dalam rangka meningkatkan Kinerja dan meningkatkan kompetensi pegawai, Organisasi perlu melaksanakan Pelatihan kerja bagi setiap Pegawai dengan peran dan fungsi masing – masing Divisi atau bagian kerja. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan pegawai Maulana dan Hermana (2021:3).

Suwarto 2014 dalam (Adriyanto, Hendari, & Subakti, 2018) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses kolaborasi yang terus berlangsung, di mana manajer berinteraksi dengan para karyawannya, memegang peran aktif dan penuh perhatian pada kinerja mereka Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan atas pekerjaan yang mereka kerjakan (Bangun, 2012 dalam Ardiyanto dan Subakti, 2018:4).

Dari hasil observasi di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, masyarakat menilai bahwa dalam pelayanan ke masyarakat pegawai laki-laki lebih baik pekerjaannya dibandingkan perempuan. Karena laki-laki dinilai lebih tanggap dalam menghadapi masalah pekerjaannya. Padahal dari asumsi tersebut faktanya juga bisa terbalik karena dapat kita lihat bahwa kenyataannya perempuan sudah lebih dihargai dengan penyerataan derajat dan pemberian kerja yang hampir sama dengan laki-laki sebagai tenaga kerja di lingkungannya. Salah satu kelebihan yang dimiliki oleh perempuan dalam memerintah adalah perempuan akan lebih mengutarakan perintah mereka dengan kata-kata yang lebih halus dan lebih mudah

diterima berbeda dengan laki-laki mereka cenderung lebih tegas dalam memberikan sebuah perintah disebabkan oleh sifat laki-laki yang tidak suka bertele-tele. Inilah salah satu aspek bahwa dalam instansi pemerintahan lebih cenderung memilih perempuan dalam mengatai masalah komunikasi dengan pegawai lainya. Masalah yang kemudian timbul ialah bagaimanakah kompetensi dan pelatihan SDM, berdasarkan kesetaraan gender menjadi permasalahan yang menarik untuk di teliti oleh penulis. Sehubungan dengan hal itu maka penulis mengambil penelitian lebih jauh terhadap “Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Kompetensi Dan Pelatihan (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Mendeskripsikan kompetensi, pelatihan, gender dan kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap gender pegawai DPMD Kabupaten Kapuas ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap gender pegawai DPMD Kabupaten Kapuas ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas ?
5. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas ?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi berdasarkan gender terhadap kinerja

pegawai DPMD Kabupaten Kapuas ?

7. Bagaimana pengaruh pelatihan berdasarkan gender terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas ?
8. Manakah diantara kompetensi dan pelatihan SDM yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai berdasarkan gender di DPMD Kabupaten Kapuas ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan kompetensi, pelatihan, gender dan Kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap gender pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap gender pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
5. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
6. Menganalisis pengaruh kompetensi berdasarkan gender terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
7. Menganalisis pengaruh pelatihan berdasarkan gender terhadap kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
8. Menganalisis pengaruh dominan antara kompetensi dan pelatihan SDM terhadap kinerja pegawai berdasarkan gender di DPMD Kabupaten Kapuas.

1.4. Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan MSDM.
- b. Menjadi bahan masukan bagi pengembangan IPTEK untuk pihak yang berkepentingan guna penelitian lebih lanjut terkait MSDM.
- c. Memperluas wawasan bagi praktisi MSDM bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kompetensi dan pelatihan SDM

1.3.2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pegawai berdasarkan gender di DPMD Kabupaten Kapuas, bahwa kompetensi berkaitan erat dengan pelatihan SDM dan dapat mendorong kinerja pegawai DPMD Kabupaten Kapuas.
- b. Sebagai masukan bagi praktisi MSDM dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat akan bisa dicapai bila didukung oleh kualitas kinerja pegawai berdasarkan gender yang baik dari pegawai DPMD pada khususnya dan pegawai pada umumnya.
- d. Sebagai masukan bagi praktisi MSDM dalam rangka memperluas wawasan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain kompetensi dan pelatihan SDM