

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Dinas Perikanan Pemerintah Kabupaten Tangerang

Pada tahun 1950 didirikan Jawatan Perikanan Darat dan Jawatan Perikanan Laut tingkat provinsi. Kemudian pada tahun 1975, kedua Jawatan tersebut digabung menjadi Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang. Melalui Keputusan Presiden 147/1999 tentang kedudukan tugas, fungsi, dan susunan organisasi dan tata kerja Departemen, maka Dinas Perikanan berada di bawah Departemen Laut dan Perikanan.

Dinas Perikanan dan Kelautan dan Kelautan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nomor 15 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tangerang, dan dijabarkan dengan Peraturan Bupati Tangerang Nomor 17 Tahun 2015 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Tangerang adalah merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan dibidang perikanan dan kelautan sesuai kebijakan Pemerintah Daerah. (*Sumber: Data Internal Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang*).

1.1.2 Logo Instansi

Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang memiliki logo seperti berikut :

Gambar 1.1

Logo Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang



Sumber: Data Internal Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang

1.1.3 Visi dan Misi Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang.

Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang memiliki visi dan misi yang digunakan untuk mencapai tujuan instansi. Adapun visi dan misidari Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang sebagai berikut :

1. Visi:

Mewujudkan masyarakat perikanan dan kelautan kabupaten tangerang yang cerdas, produktif, sejahtera, berwawasan lingkungan dan berkelanjutan.

2. Misi:

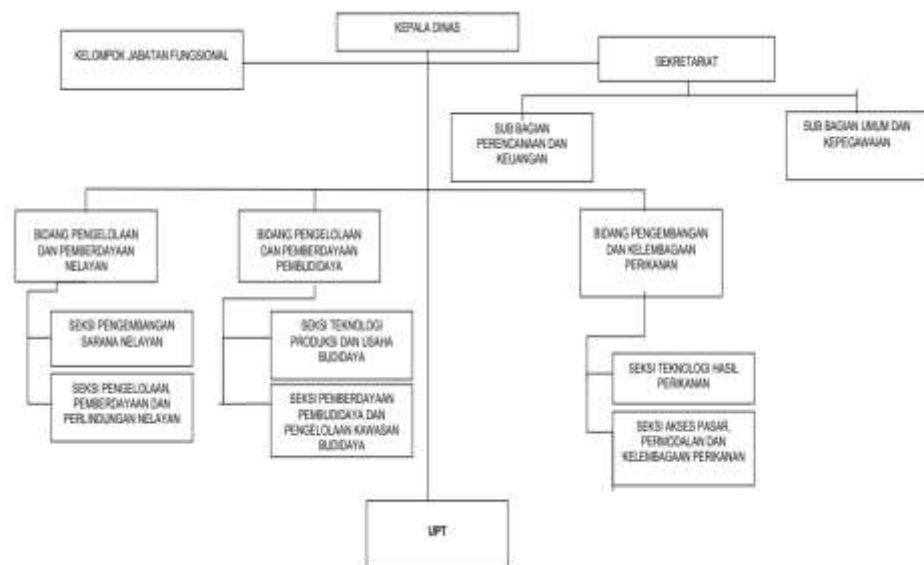
- a. Peningkatan produksi perikanan dan kelautan yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan melalui pembangunan infrastruktur dan pelayanan pada sektor perikanan dan kelautan.
- b. Pengembangan ekonomi perikanan dan kelautan berbasis industri, UMKM agar daya beli dan kemakmuran masyarakat meningkat.

1.1.4 Struktur Organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang

Berikut adalah struktur organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang

Gambar 1.2

Stuktur Organisasi Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang



Sumber: Data Internal Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang.

1.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Perikanan dan Kelautan dan Kelautan Kabupaten Tangerang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan atas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Perikanan dan Kelautan sesuai dengan kewenangan dan kebijakan Pemerintah daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Tangerang mempunyai fungsi:

- a. Perumusan bahan Kebijakan Teknis Bidang Perikanan dan Kelautan
- b. penyelenggaraan Urusan Pemerintahan dan Pelayanan Umum Bidang Perikanan dan Kelautan
- c. Pembinaan dan Koordinasi dengan instansi/lembaga lain terkait pemberian Bimbingan Teknis di Bidang Perikanan dan Kelautan;
- d. Pengawasan dan Pengendalian di Bidang Perikanan dan Kelautan;
- e. Pelaksana Pengkajian dan Evaluasi dan Pelaporan di Bidang Perikanan dan Kelautan; dan

- f. melaksanakan tugas-tugas Dinas lain yang diberikan oleh Bupati.

1.2 Latar Belakang Penelitian

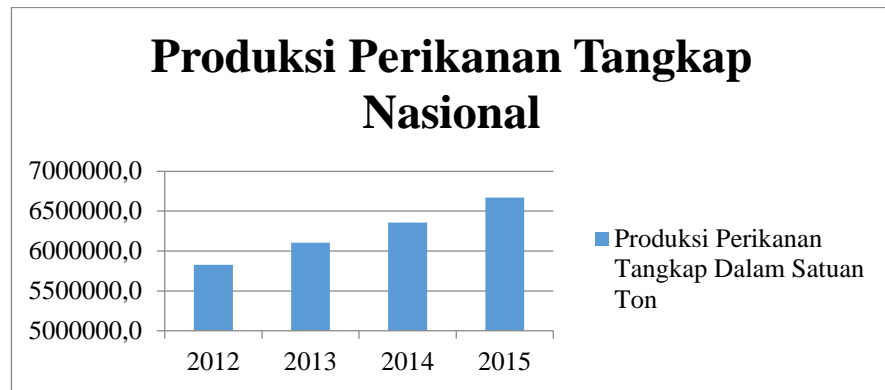
Indonesia sebagai negara kepulauan telah ditetapkan sejak Deklarasi Djuanda pada tahun 1957 dan diperkuat dengan Konvensi Hukum Laut (United Nations Convention on the Law of the Sea/UNCLOS). Indonesia memiliki sekitar 17.500 pulau, bergaris pantai sepanjang 81.000 km. Sekitar 62% luas wilayah Indonesia adalah laut dan perairan, hal ini dikonfirmasi dari data KKP, luas wilayah daratan sebesar 1,91 juta km² sedangkan luas wilayah perairan mencapai 6,32 juta km². (<https://indonesiabaik.id/infografis/infografis-indonesia-kaya-potensi-kelautan-dan-perikanan> diakses pada 23 maret 2018)

Dengan lanskap seperti itu, tak pelak Indonesia memiliki potensi kekayaan sumber daya laut yang luar biasa, khususnya di sektor perikanan. Pertumbuhan nilai ekspor produk kelautan dan perikanan menjadi salah satu perhatian utama pemerintah dalam hal ini Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP). Berdasarkan data BPS yang diolah Direktorat Jenderal Penguatan Daya Saing Produk Kelautan dan Perikanan (Ditjen PDSPKP), pada periode Januari – November 2016-2017, nilai ekspor produk perikanan naik 8,12% dari USD3,78 miliar pada 2016 menjadi USD4,09 miliar pada 2017. (<https://indonesiabaik.id/infografis/infografis-indonesia-kaya-potensi-kelautan-dan-perikanan> diakses pada 23 maret 2018)

Sumber daya laut dari sektor perikanan merupakan salah satu tumpuan utama dan sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia. Berikut adalah produksi perikanan periode 2012-2015:

Gambar 1.3

Produksi Perikanan Tangkap Nasional



Sumber: [www.bps.go.id /statictable/2009/10/05/1705/produksi-perikanan-tangkap-menurut-provinsi-dan-jenis-penangkapan-2000-2015.html](http://www.bps.go.id/statictable/2009/10/05/1705/produksi-perikanan-tangkap-menurut-provinsi-dan-jenis-penangkapan-2000-2015.html)

Dalam dialog pembangunan nasional di Gedung Muna Bahari III Menteri Susi mengatakan, perikanan Indonesia, terutama perikanan tangkap seharusnya mencerminkan besarnya laut Indonesia dengan memberikan kontribusi ekonomi untuk pemasukan negara di samping kesejahteraan dan kemakmuran dari pelaku bisnis ini itu sendiri. Namun ia mengakui, sejauh ini kontribusi yang diberikan perikanan tangkap masih kurang untuk mencerminkan Indonesia sebagai negara dengan garis pantai terpanjang kedua di dunia. (<http://kkp.go.id/artikel/1571-pemerintah-optimalkan-peran-sektor-perikanan-tangkap-dalam-pembangunan-nasional> diakses pada 23 maret 2018)

Oleh sebab itu, jika dikaji lebih spesifik untuk wilayah yang mempunyai potensi dan letak yang strategis salah satunya adalah Kabupaten Tangerang, karena letaknya yang berdekatan dengan wilayah ibu kota. Berikut produksi perikanan tangkap periode 2013-2016:

Tabel 1.1

Produksi Perikanan Tangkap

Tahun	2013	2014	2015	2016
Realisasi	20,268.52	20,186.78	20,204.21	20,527.50

(Ton)				
Target (Ton)	19,500	19,500	20,000	20,500
Pencapaian Target (%)	103.94	103.52	101.02	100.13

Sumber: Data Internal Perikanan dan Kelautan Kabupaten Tangerang Tahun 2016.

Dengan pencapaian produksi perikanan tangkap yang diraih Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang tentunya tidak terlepas dari faktor yang mendukung keberhasilan instansi, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia itu sendiri yang menjadi penggerak roda organisasi untuk mewujudkan cita-cita organisasi yang sudah dituangkan dalam visi misi organisasi tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Revi dan Fetty (2014) Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pengelolaan fungsi – fungsi manajemen di perusahaan. Untuk mencapai *output* yang optimal maka perusahaan memerlukan sumber daya yang berkualitas, sumber daya manusia yang berkualitas salah satunya dapat dilihat dari kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja hal tersebut disampaikan dalam penelitian Elaine, dkk (2013) dengan judul Pengaruh

Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Centrak Asia, Tbk KCU Banjarmasin.

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan semua program kerja sesuai dengan target, agar tercapainya indikator kinerja yang sudah ditetapkan untuk Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang,

Pengukuran kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran. Pengukuran dengan menggunakan indikator kinerja pada level sasaran digunakan untuk menunjukkan secara langsung kaitan antara sasaran dengan indikator kerjanya, sehingga keberhasilan sasaran berdasarkan rencana kinerja tahunan yang ditetapkan dapat dilihat dengan jelas.

Dan predikat capaian kinerja untuk realisasi kinerja menurut Permendagri nomor 54 Tahun 2010, sebagai berikut : (<http://www.kinerja.or.id/pdf/5241bcec-8261-4a47-b4131646706ca612.pdf> diakses pada 10 april 2018)

Nilai	Kriteria	Keterangan
0 – 49,99	Sangat Kurang	Kinerja Sangat Kurang
50– 64,99	Kurang	Kinerja Kurang
65 – 74,99	Cukup	Kinerja Cukup
75 – 89,99	Baik	Kinerja Baik
> 90	Sangat Baik	Kinerja Memuaskan

Program kerja yang diberikan selalu disesuaikan dengan *job description* dari masing-masing karyawan. Adapun data kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang yang dipaparkan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2**Capaian Kinerja Dinas Perikanan Periode 2015-2017**

No.	Periode	Uraian	Target	Realisasi	Pencapaian	Skor
1	2015	Produksi Perikanan Budidaya	16.500	20.562,47	124,60%	Sangat Baik
		Produksi Perikanan Tangkap	20.000	20.201,21	101,02%	Sangat Baik
		Nilai Tukar Nelayan (NTN)	110	117	106,00%	Sangat Baik
		Nilai Tukar Pembudidaya Ikan (NTPi)	105	96,17	96,17%	Sangat Baik
2	2016	Produksi Perikanan Budidaya	21.870	22.841,45	104,00%	Sangat Baik
		Produksi Perikanan Tangkap	20.500	20.527,50	100,13%	Sangat Baik
		Nilai Tukar Nelayan (NTN)	110	118,43	107,66%	Sangat Baik
		Nilai Tukar Pembudidaya Ikan (NTPi)	105	95,91	91,34%	Sangat Baik
3	2017	Produksi Perikanan Budidaya	29.524,50	26.918,64	91,20%	Sangat Baik
		Produksi Perikanan Tangkap	21.000	20.589,10	98,00%	Sangat Baik
		Nilai Tukar Nelayan (NTN)	110	119,68	108,00%	Sangat Baik
		Nilai Tukar Pembudidaya Ikan (NTPi)	105	95,86	91,00%	Sangat Baik

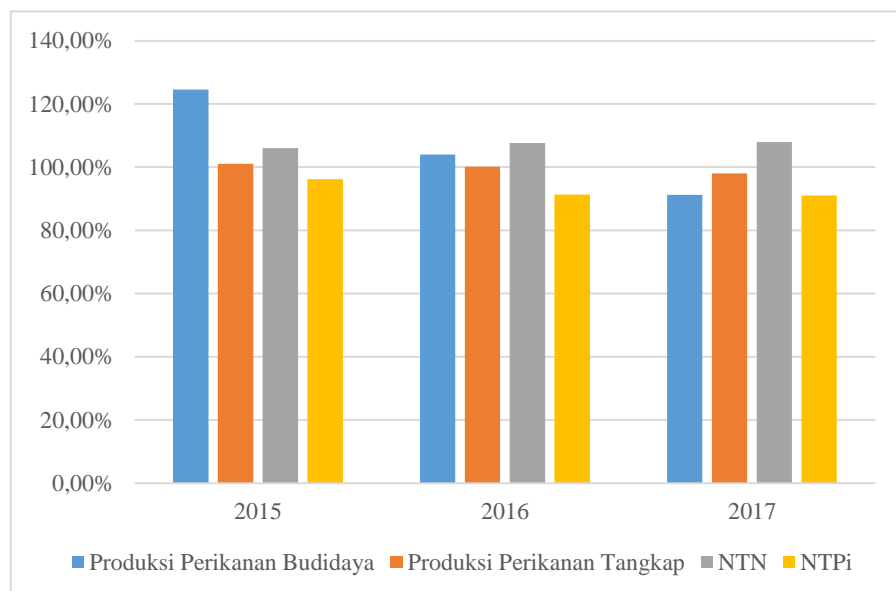
Sumber: Data Yang Sudah Diolah Penulis Tahun 2018

Pencapaian kinerja Produksi Perikanan Budidaya pada tahun 2015 yaitu 124,60% (sangat baik), pada tahun 2016 menurun menjadi 104% (sangat baik) dan pada tahun 2017 menurun menjadi 91,20% (sangat baik). Produksi Perikanan Tangkap pada tahun 2015 yaitu 101,02% (sangat baik), pada tahun 2016 menurun menjadi 100,13% (sangat baik), dan pada

tahun 2017 menurun menjadi 98% (sangat baik). Sedangkan Nilai Tukar Nelayan (NTN) pada tahun 2015 yaitu 106% (sangat baik), pada tahun 2016 meningkat menjadi 107,66% (sangat baik), dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 108% (sangat baik). Nilai Tukar Pembudidaya ikan (NTPi) pada tahun 2015 yaitu 96,17% (sangat baik), pada tahun 2016 menurun menjadi 91,34% (sangat baik), dan pada tahun 2017 menurun menjadi 91% (sangat baik). Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang periode 2015 sampai dengan 2017 memperoleh skor sangat baik, lebih jelasnya dapat dilihat di dalam grafik sebagai berikut:

Gambar 1.4

Grafik Kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang Periode 2015-2017



Pencapaian Produksi Perikanan Budidaya pada tahun 2015 sangat tinggi melebihi 120%, pada tahun 2016 menurun mendekati angka 100%, dan pada tahun 2017 menurun menjadi sekitar 90%. Pada tahun 2015 pencapaian Produksi Perikanan Tangkap melebihi angka 100%, pada

tahun 2016 menurun tetapi masih berada di kisaran 100%, pada tahun 2017 menurun sehingga menjadi sekitar 95%. Pada tahun 2015 pencapaian NTN melampaui angka 100%, pada tahun 2016 meningkat tetapi masih dalam kisaran 100%, begitu juga pada tahun 2017 meningkat sampai mendekati angka 110%. Pada tahun 2015 pencapaian NTPi hamper mendekati 100%, pada tahun 2016 menurun hingga hamper menyentuh angka 90%, begitu pula pada tahun 2017 menurun tetapi masih di kisaran 90%.

Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dijelaskan pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Triasmoko, dkk (2014) di PT Pos Indonesia dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (persero) Cabang Kota Kediri), pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Elnaga et al. (2013) menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.

Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang menyatakan bahwa ada tiga jenis pelatihan yang diterapkan untuk pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang yaitu:

1. Diklat Kepemimpinan

Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklatpim dilaksanakan persyaratan kompetensi kepemimpinan Pegawai Pemerintah Jenjang Jabatan Struktural, tersusun atas:

- a) Diklatpim Tingkat IV, untuk Jabatan Struktural Eselon IV

- b) Diklatpim Tingkat III, untuk Jabatan Struktural Eselon III
- c) Diklatpim Tingkat II, untuk Jabatan Struktural Eselon II
- d) Diklatpim Tingkat I, untuk Jabatan Struktural Eselon I

2. Diklat Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi pegawai sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing. Diklat Fungsional terdapat dua jenis, yaitu:

- a) Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- b) Diklat fungsional keterampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keterampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

3. Diklat Teknis

Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai prasyarat kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Kompetensi teknis adalah kemampuan pegawai dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi pegawai yang belum memenuhi prasyarat kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat Teknis yang berkaitan dengan prasyarat kompetensi jabatan masing-masing. Terdapat dua Jenis Diklat Teknis, yaitu:

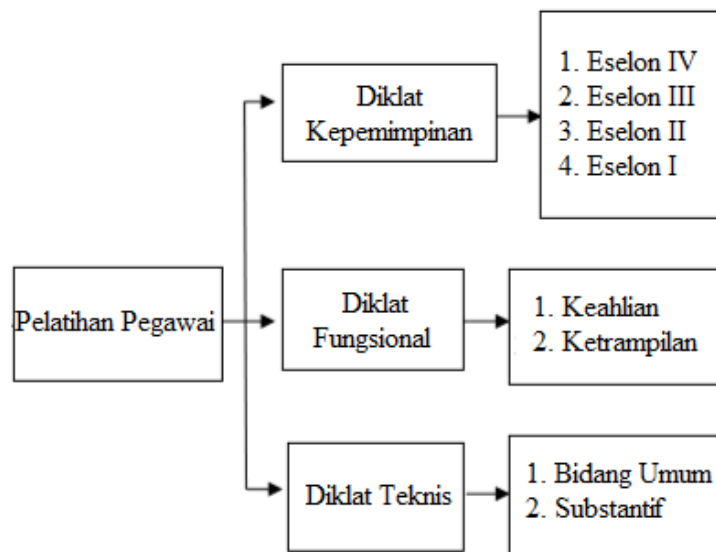
- a) Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok pegawai.

b) Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan keterampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok pegawai.

Untuk memperjelas gambaran tentang pelatihan yang ada di Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang disajikan gambar berikut:

Gambar 1.5

Pelatihan Pegawai



Sumber: Data Internal Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang tahun 2018

Akan tetapi sebelum mengikuti pelatihan peserta yang akan mengikuti pelatihan harus memenuhi persyaratan kompetensi yang dibutuhkan, dalam pelatihan ada enam metode yang diterapkan oleh untuk pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang, yaitu:

1. Ceramah
 - a) Ceramah diberikan oleh Widyaiswara atau Tenaga Kediklatan lainnya sesuai dengan garis besar program pelatihan yang ditentukan.

- b) Penyajian bahan ceramah disampaikan dengan bantuan audio visual, OHP, white board, flip chart dan atau alat bantu mengajar lainnya
2. Tanya Jawab
- a) Untuk dinamika dalam penyajian maka tanya jawab antara peserta dengan Widyaiswara atau Tenaga Kediklatan lainnya dilakukan selama proses ceramah berlangsung.
 - b) Apabila masih dimungkinkan maka tanya jawab dapat dialokasikan waktu secara khusus setelah selesainya penyajian.
3. Pendalaman Materi
- a) Peserta dilatih untuk melakukan komunikasi secara terorganisir dan berpikir secara organisasional agar terbentuk kesamaan pola pikir dan pola tindak.
 - b) Peserta diberikan pelatihan untuk saling bekerjasama secara aktif dalam berpikir, menyumbangkan ide, gagasan, mengidentifikasi, membahas dan memecahkan masalah yang menjadi topik dalam suatu bidang studi berdasarkan kesepakatan kelompok.
4. Studi Kasus
- a) Peserta dihadapkan pada suatu peristiwa nyata atau kasus aktual yang terjadi, dan dipacu untuk melakukan kajian, mencari faktor penyebab terjadinya kasus, dan cara pemecahan yang cepat, tepat dan benar agar dikemudian hari tidak terulang lagi terjadi kasus yang sama.
 - b) Peserta diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan prilaku positif untuk memecahkan berbagai kasus kepegawaian dalam

kondisi yang nyata dengan menggunakan materi-materi pelajaran dan referensi yang dipelajari.

5. Diskusi

Peserta dipacu untuk membahas topik-topik permasalahan dalam suatu kelompok, dengan sasaran antara lain untuk mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi dan menganalisis masalah, tukarmenukar informasi, memperkaya gagasan, dan melatih untuk mengemukakan pendapat dan menjawab pertanyaan secara sistematis

6. Studi Banding

Peserta disamping memperoleh mata pelajaran dalam kelas juga dapat diberikan kesempatan untuk mengadakan studi banding (benchmarking) ditempat lain untuk mendapatkan "best of the best" dalam penyelenggaraan manajemen PNS sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja unit kerja para peserta Diklat

Secara umum pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam meningkatkan kecakapan dan ketrampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan lain program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi instansi serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan baik pula pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan instansi.

Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang menyatakan bahwa ada beberapa aspek untuk

menilai kegiatan pelatihan pegawai yaitu tujuan pelatihan, pelatih, materi, metode dan peserta, serta norma evaluasi pelatihan sebagai berikut:

Nilai	Kriteria	Keterangan
< 70	Tidak Lulus	Pelatihan Sangat Kurang
70– 79,99	Kurang	Pelatihan Kurang
80 – 89,99	Cukup	Pelatihan Cukup
> 90	Baik	Pelatihan Memuaskan

Berdasarkan gambaran pelatihan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang, penulis melakukan survey awal kepada 15 orang pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang untuk mengetahui hasil pegawai setelah melakukan pelatihan, dan berikut adalah data hasil survey awal yang telah dilakukan.

Tabel 1.3

Hasil survey awal pelatihan di Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang

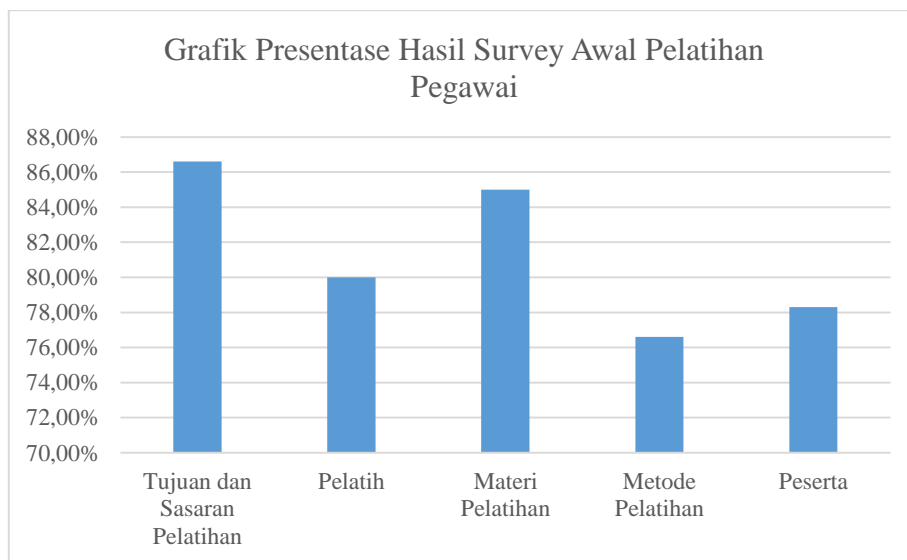
No.	Indikator	Jumlah	Tingkat Kepuasan				Total	Skor Ideal	Presentase
			Sangat Puas (4)	Puas (3)	Tidak Puas (2)	Sangat Tidak Puas (1)			
1	Tujuan dan sasaran Pelatihan	15	7	8	0	0	52	60	86,6%
2	Pelatih	15	6	6	3	0	48	60	80%
3	Materi Pelatihan	15	7	7	1	0	51	60	85%
4	Metode Pelatihan	15	4	8	3	0	46	60	76,6%
5	Peserta	15	5	7	3	0	47	60	78,3%

Sumber: Data diolah penulis tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat indikator tujuan dan sasaran pelatihan sebesar 86,6%, sehingga mendapat predikat cukup. Selanjutnya indikator pelatih sebesar 80%, sehingga mendapat predikat cukup. Selanjutnya yaitu nilai materi pelatihan sebesar 85%, sehingga mendapat predikat cukup. Selanjutnya yaitu metode pelatihan sebesar 76,6%, sehingga mendapat predikat kurang. Yang terakhir yaitu peserta pelatihan sebesar 78,3% sehingga mendapat predikat kurang. Menurut Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian, pelatihan seharusnya memiliki nilai pencapaian diatas 90. Berdasarkan presentase diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan di Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang adalah cukup. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik dibawah ini:

Gambar 1.6

Grafik Presentase Hasil Survey Awal Pelatihan Pegawai



Sumber: Data diolah penulis tahun 2018

Bertitik tolak dari uraian di atas yang melandasi penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui secara mendalam tentang pelatihan yang diberikan oleh Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang kepada pegawainya. Karena berdasarkan uraian

tersebut terdapat kesinambungan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian vital organisasi. Untuk melihat kemampuan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya, di Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang dinilai bahwa kinerja pegawai dalam kurun waktu tahun 2015 - 2017 sangat baik. Dimana kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor terkait yaitu, salah satunya adalah pelatihan pegawai. Jika pelatihan pegawai terlaksana dengan baik maka kinerja pegawai baik juga.

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil dari observasi lapangan penulis mendapatkan informasi bahwasanya pelatihan di Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang dapat disimpulkan cukup, dilain sisi pelatihan seharusnya berada diangka 90 lebih, tetapi kinerja pegawai disimpulkan sangat baik. Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan serta dampaknya terhadap kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang dengan judul penelitian: **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang”**.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, agar dalam pembahasan masalah lebih terfokus pada masalah yang ingin diteliti, maka penulis mengajukan pertanyaan penelitian yang akan dibahas meliputi:

1. Bagaimana pelatihan yang ada di Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab permasalahan di atas. Berikut tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat melengkapi dunia keilmuan di bidang kajian sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja karyawan di suatu organisasi. Beberapa temuan yang ada pada penelitian juga diharapkan dapat menjadi suatu acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang dalam mengusungkan pelatihan terhadap pegawainya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Berikut ruang lingkup penelitian yang dilakukan penulis.

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

- a. Lokasi penelitian di Kabupaten Tangerang, Indonesia.
- b. Objek penelitian adalah pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang.

1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari-Mei 2018

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bagian ini dibahas mengenai teori-teori yang relevan dan dapat mendukung penelitian yang dilakukan ini. Selain itu dibahas pula mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topic atau masalah penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini dibahas mengenai metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang akan menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, serta berisi saran yang diberikan penulis baik bagi aspek teoritis maupun aspek praktis.