

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penulisan

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1.1

Logo Perusahaan

Sumber : Data Internal Dinas PMPTSP

Semakin berkembangnya Provinsi Jawa Barat, semakin banyak pula kebutuhan masyarakat Jawa Barat yang lalu menuntut adanya fasilitas, sarana, dan juga pra sarana menunjang sehingga masyarakatnya dapat berkembang. Demi mewujudkan fasilitas serta sarana dan prasarana yang menunjang dengan kualitas yang baik, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Jawa Barat memberikan pelayanan terpadu satu pintu untuk melayani investor dalam negeri maupun luar negeri yang ingin bekerjasama dalam mengembangkan fasilitas, sarana prasarana maupun program kerja yang diusung oleh Gubernur Jawa Barat Bapak Ridwan Kamil. Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat juga memfasilitasi instansi dan pihak eksternal lain yang ingin bekerjasama dengan Provinsi Jawa Barat (Dinas PMPTSP, 2019).

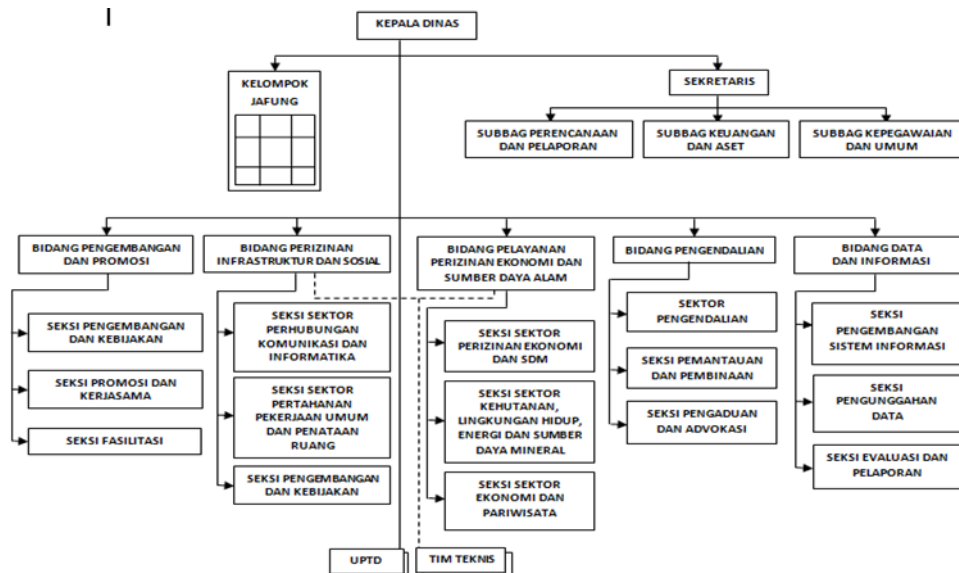
Seperti halnya pada Unit Kerja Bidang Pengembangan dan Promosi khususnya Seksi Promosi dan Kerjasama, turut memiliki peranan penting bagi terwujudnya tujuan dari Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat ini. Seksi Promosi dan Kerjasama, akan turun langsung kepada pihak yang bersangkutan. Seksi Promosi dan Kerjasama juga seringkali mempromosikan program kerja Bapak Ridwan

Kamil selaku Gubernur Jawa Barat melalui *buku West Java Investment and Partnership* yang nantinya akan menarik minat investor untuk berinvestasi, dan bekerjasama dalam berbagai macam *event* dan kegiatan di Jawa Barat. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga seringkali melakukan perjalanan dinas ke berbagai kota guna melakukan promosi investasi, maupun mendatangi *event* yang diselenggarakan atas kerjasama Jawa Barat tersendiri seperti *Indonesia-Korea Festival* di Seoul pada September 2019 lalu, atau *Indonesia Investment Day* yang diselenggarakan di Singapura tanggal 26 Juli 2019 lalu. Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat memiliki peran penting dalam hal tersebut (Dinas PMPTSP, 2019).

Pelayanan yang ada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga terbuka untuk masyarakat umum yang mungkin ingin ikut serta berinvestasi di Jawa Barat. Adapula *website* dpmptsp.jabarprov.go.id yang menyediakan layanan secara *online* dari mulai memuat banyak informasi, hingga pengajuan izin serta pengecekan status pengajuan izin sehingga mempermudah pengguna dan masyarakat dalam pengoperasiannya (Dinas PMPTSP, 2019).

1.1.2 Struktur Organisasi

Adapun Struktur Organisasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah sebagai berikut :



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat

Sumber : Dinas PMPTSP, (2020)

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

“Unggul Mendorong Investasi dan Profesional Melayani Publik”. Visi tersebut menunjukkan bahwa Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat harus unggul dalam promosi investasi, unggul dalam realisasi investasi, dan unggul dalam fasilitas penanaman modal. Visi tersebut juga menunjukkan bahwa kinerja profesional dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat dalam pelayanan publik akan memberikan dampak jangka panjang dan mewujudkan Jawa Barat sebagai daerah tujuan investasi terbaik di Indonesia (Data Internal Dinas PMPTSP, 2019).

Misi

1. Meningkatkan realisasi investasi di Jawa Barat.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan perizinan (Data Internal Dinas PMPTSP, 2019).

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, sudah seharusnya seluruh instansi atau dinas di kabupaten maupun kota memiliki standar pelayanan publik yang sesuai dengan aturannya dan bertujuan untuk memenuhi keinginan masyarakat yang membutuhkan (Ombudsman, 2019). Adapula menurut penelitian Siti (2018), pelayanan publik praktik *good governance* yang dinilai sangat penting dalam pelaksanaan pelayanan publik karena dapat membantu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Selanjutnya menurut Shahwan & Fathalla (2020), penerapan dari *corporate governance* di Mesir memiliki hasil yang positif dan signifikan pada ukuran kinerja aparatur sipil negara.

Peranan aparatur sipil negara atau SDM pada instansi pemerintah atau dinas, maupun perusahaan, sudah seharusnya menjadi inti dari segala sesuatu yang dijalankan instansi itu sendiri, peranan manusia, peranan pekerja, peranan inovatif tetap menjadi inti dari semua itu (Gini, 2018). Para praktisi SDM dan HR Manajemen harus membuat sistem yang mampu menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Niken, 2018). Dalam hal tersebut, sedikitnya ada tiga hal yang perlu diperhatikan, pertama adalah kualitas, upaya seperti apa yang dapat menghasilkan SDM yang berkualitas agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Kedua adalah kuantitas, yaitu menghasilkan jumlah SDM yang berkualitas sekaligus kompeten dan sesuai dengan kebutuhan industri. Selanjutnya yang ketiga adalah distribusi SDM berkualitas yang seharusnya merata (Wahyu, 2019).

Berdasarkan pernyataan diatas, maka perusahaan akan menjadi kuat jika SDM yang dimilikinya tepat, sebagaimana SDM dalam perusahaan sudah seharusnya memiliki karyawan dengan kinerja yang baik sehingga dapat mengikuti sekaligus berkontribusi lebih baik pada perusahaan, dan bagaimana praktisi SDM maupun HR Manajemen berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi kekuatan tersendiri bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang ada.

Kinerja karyawan dapat meningkatkan keseluruhan efisiensi dan produktivitas proses organisasi (Ahmad et al., 2015). Kinerja karyawan menjadi investasi yang efisien bagi perusahaan (Pahos & Galanaki, 2019). Selain itu, menurut Pawirosumarto et al. (2017) kinerja dapat dijadikan sebuah taraf ukur keberhasilan suatu organisasi, terutama pada organisasi penyedia layanan. Hal-hal tersebut mengindikasikan bahwa dengan adanya kinerja karyawan yang baik, akan menjadi sebuah kekuatan pada perusahaan, dan meningkatkan efisiensi perusahaan secara menyeluruh.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada Sekretariat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Bidang Analisis Kepegawaian pada Maret 2020, salah satu upaya untuk memperkuat kinerja dalam penerapan tata pemerintahan yang baik di Indonesia khususnya untuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sudah diatur dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu melakukan penilaian kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP No. 46 Tahun 2011, Penilaian Prestasi Kerja dilakukan oleh pejabat penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja PNS. SKP adalah merupakan rencana dan target yang akan dicapai seorang PNS, dan Penilaian SKP dilakukan oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dengan cara mengakses aplikasi SKP yang sudah disediakan dan menginput target dan rencana kerja selama satu tahun kedepan yang nantinya akan dinilai oleh pejabat penilai atau atasan langsung dari PNS yang dinilai.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Sekretariat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Bidang Analisis Kepegawaian pada Maret 2020, penilaian SKP Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat diatur pada PP No. 46 Tahun 2011 Pasal 7 Ayat 1 meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Pertama kuantitas, dimana dalam menentukan target

output dapat berupa dokumen, naskah, surat keputusan, laporan, dan lain-lain. Kedua adalah aspek kualitas, target kualitas harus memprediksi mutu hasil kerja terbaik. Selanjutnya untuk aspek waktu, pegawai harus memperhitungkan berapa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, contohnya dalam mingguan, bulanan, triwulan, maupun tahunan. Terakhir yaitu aspek biaya, dimana biaya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun harus diperhitungkan, contohnya jutaan, ratusan juta, miliaran, dan lain sebagainya. Selanjutnya, perilaku kerja adalah merupakan setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau melakukan sesuatu yang seharusnya tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja sebagaimana dicantumkan pada PP No. 46 Tahun 2011 meliputi beberapa aspek, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Subbagian Sekretariat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada Februari 2020, terdapat beberapa unit kerja dalam sistem kepegawaian yang berlaku di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dimana ada 7 (tujuh) unit kerja, yaitu Bidang Pengembangan dan Promosi (B. Bangprom), Bidang Pengendalian (B. Pengdal), Bidang Pelayanan, Perizinan Infrastruktur dan Sosial (B. Infrastruktur), Bidang Data dan Informasi (B. Datin), Bidang Pelayanan, Perizinan Ekonomi dan Sumber Daya Alam (B. Ekonomi), Bidang Sekretariat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (B. Sekretariat) dan yang terakhir adalah Sub. Bagian yang terbagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu Subbag Kepegawaian, Subbag Keuangan dan Aset, dan Subbag Perencanaan dan Pelaporan.

Peneliti mendapatkan data berupa rekap nilai indeks kinerja yaitu penggabungan dari nilai SKP dan nilai perilaku pegawai pada Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat periode 2017 dan 2018. Perhitungan mengacu pada nilai SKP masing-masing pegawai lalu dijumlahkan dengan nilai perilaku kerja dan menghasilkan nilai kinerja dari masing-masing pegawai, lalu penilaian kinerja ini memiliki *range* atau kategori yang berbeda-beda untuk mengetahui pegawai yang

memenuhi tingkat paling tinggi yaitu sangat baik, hingga yang paling rendah yaitu kurang seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Range Penilaian Kinerja Pegawai Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat

No.	Range	Keterangan
1.	90 – 100	Sangat Baik
2.	76 – 89	Baik
3.	60 – 75	Cukup
4.	<60	Kurang

Sumber : Dinas PMPTSP, (2020)

Selanjutnya, untuk data rekapitulasi kinerja pegawai Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

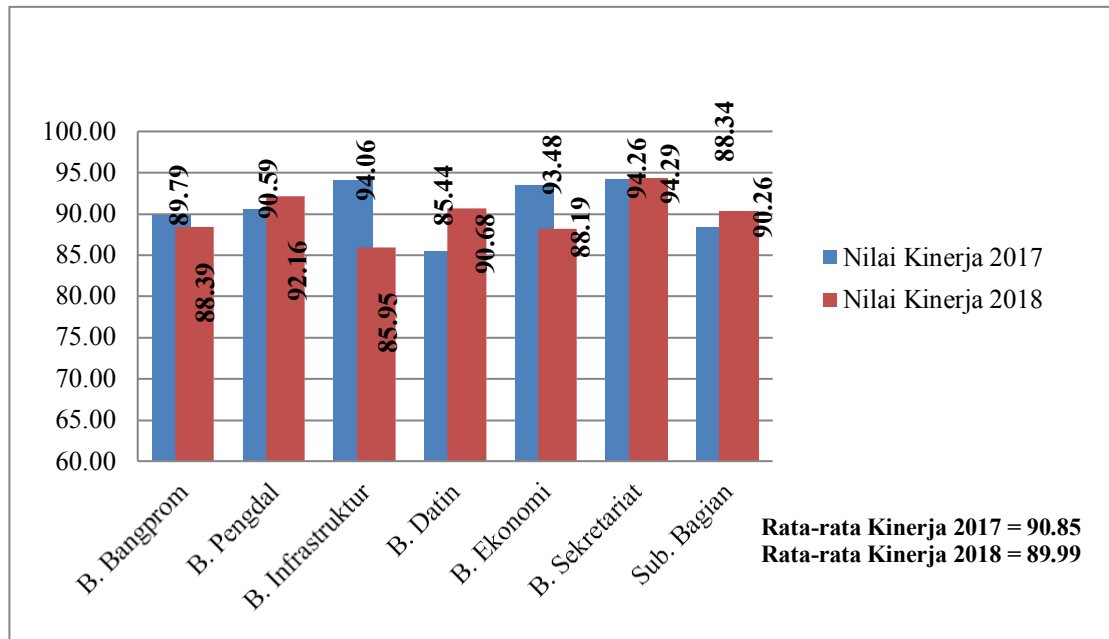
Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2017-2018

Range Penilaian	Tahun 2017		Tahun 2018	
	Pegawai	%	Pegawai	%
Sangat Baik	119	90.83%	109	83.84%
Baik	6	4.58%	14	10.76%
Cukup	1	0.76%	0	0
Kurang	5	3.81%	7	5.38%
Total	131	100%	130	100%

Sumber : Data olahan peneliti, (2020)

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 yang merupakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di tahun 2017 dan 2018, didapat rata-rata penilaian kinerja pegawai di tahun 2017 dan 2018. Dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang masuk kedalam *range* “Sangat Baik” mengalami penurunan jumlah pada tahun 2018, dimana pada tahun 2017 sebesar 90.83% menurun menjadi 83.84%. Lalu pada *range* “Baik” mengalami peningkatan dimana pada tahun 2017 sebesar 4.58% naik menjadi 10.76%. Dilanjut pada *range* “Cukup” mengalami penurunan dimana pada tahun 2017 semula sebesar 0.76% menurun menjadi 0% pada tahun 2018. Yang terakhir pada *range* “Kurang” mengalami peningkatan yang semula sebesar 3.81% pada tahun 2017 menjadi 5.38% pada tahun 2018.

Selanjutnya pada Gambar 1.3 adalah merupakan rata-rata penilaian kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu berdasarkan unit kerja pada tahun 2017 dan 2018.



Gambar 1.3 Rata-rata Penilaian Kinerja Berdasarkan Unit Kerja 2017-2018

Sumber : Data olahan peneliti, (2020)

Pada Gambar 1.3, menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu berdasarkan unit kerja pada tahun 2017 dan 2018 masih fluktuatif, beberapa bahkan mengalami penurunan. Pada B. Bangprom tahun 2017 memiliki nilai sebesar 89.79 dan tahun 2018 memiliki nilai 88.3, pada B. Pengdal pada tahun 2017 memiliki nilai 90.59 dan pada tahun 2018 memiliki nilai 92.16, pada B. Infrastruktur tahun 2017 memiliki nilai 94.06 dan pada tahun 2018 memiliki nilai 85.95, pada B. Datin tahun 2017 memiliki nilai 85.44 dan pada tahun 2018 memiliki nilai sebesar 90.68, pada B. Ekonomi tahun 2017 memiliki nilai sebesar 93.48 dan pada tahun 2018 memiliki nilai sebesar 88.19, pada B. Sekretariat tahun 2017 memiliki nilai sebesar 94.26 dan pada tahun 2018 memiliki nilai sebesar 94.29, dan terakhir pada Sub. Bagian di tahun 2017 memiliki nilai sebesar 88.34 dan pada tahun 2018 memiliki nilai 90.26. Penurunan terdapat pada B. Bangprom sebesar 1.4%, B. Infrastruktur sebesar 4.64%, dan penurunan paling tinggi ada pada B. Ekonomi

sebesar 5.29%. Berdasarkan Gambar 1.3 diatas, didapat rata-rata pada tahun 2017 sebesar 90.85 dan pada tahun 2018 rata-rata nilai sebesar 89.99. Maka dapat disimpulkan, adanya penurunan kinerja pada tahun 2018.

Penelitian Pousa et al. (2017), mengemukakan bahwa peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui program pelatihan perusahaan yang dinilai memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bagi sumber daya manusia merupakan sebuah hal yang mutlak yang ada pada organisasi maupun lembaga, karena pelatihan dan bimbingan bagi SDM dapat meningkatkan modal dasar SDM yang harus dimiliki yaitu keterampilan, kompetensi, dan produktivitas SDM. (Wahyu, 2019).

Selain manfaat tersebut, pelatihan yang dilakukan perusahaan dapat memprediksi kinerja karyawan yang ada (Ibrahim et al., 2017). Selanjutnya pada penelitian yang sama pula menunjukkan bahwa penggunaan metode pelatihan di perusahaan mengindikasikan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pelatihan tersebut akan membuat karyawan menerapkan *soft skill* yang sesuai yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Noe dalam Kasmir (2016: 126), menyebutkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Dengan dilakukannya program pelatihan, perusahaan berharap akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan itu sendiri untuk mewujudkan tujuan perusahaan sekaligus mewujudkan tujuan karyawan.

Penelitian dari Marsoit, et al. (2017), menemukan bahwa perusahaan perlu memperhatikan pelatihan yang ada pada perusahaannya dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, guna meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan dinilai memiliki keuntungan bagi perusahaan dan kinerja karyawan.

Menurut Sekretariat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Bidang Analisis Kepegawaian, pelatihan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu cukup sering diadakan. Pelatihan yang diikuti seringkali diadakan oleh pemerintah pusat provinsi Jawa Barat, namun Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga bisa mengajukan keikutsertaan dalam pelatihan umum. Subbag Kepegawaian yang berwenang untuk menyediakan dan memfasilitasi pelatihan-pelatihan yang nantinya akan disalurkan kepada unit kerja lainnya untuk diikuti. Pelatihan yang disediakan oleh Subbag Kepegawaian menyesuaikan dengan target dan kebutuhan secara keseluruhan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu selama 1 (satu) tahun, namun unit kerja lainnya dapat pula mengajukan pelatihan diluar dari pelatihan yang disediakan oleh subbag kepegawaian sesuai dengan kebutuhan dan sasaran pencapaian target kerja unit kerja yang bersangkutan.

Seperti yang disampaikan oleh Sekretariat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Bidang Analisis Kepegawaian, pelatihan yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu difokuskan kepada siapa pelatihan tersebut ditujukan, biasanya melihat kepada golongan jabatan. Golongan jabatan dibagi menjadi 4 (empat) bagian golongan. Golongan IV/e atau Pembina Utama sebagai golongan dengan pangkat paling tinggi, lalu secara berurutan hingga golongan I/a atau Juru Muda sebagai golongan dengan pangkat paling rendah sebagaimana pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3 Golongan Jabatan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat

Nama Pangkat	Golongan	Ruang
Golongan IV		
Pembina Utama	IV	e
Pembina Utama Madya	IV	d
Pembina Utama Muda	IV	c
Pembina Tingkat I	IV	b
Pembina	IV	a
Golongan III		
Penata Tingkat I	III	d
Penata	III	c
Penata Muda Tingkat I	III	b
Penata Muda	III	a
Golongan II		
Pengatur Tingkat I	II	d
Pengatur	II	c
Pengatur Muda Tingkat I	II	b
Pengatur Muda	II	a
Golongan I		
Juru Tingkat I	I	d
Juru	I	c
Juru Muda Tingkat I	I	b
Juru Muda	I	a

Sumber : Dinas PMPTSP, (2020)

Selanjutnya, Tabel 1.4 dan Tabel 1.5 menyajikan data pelatihan yang diikuti oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dari tahun 2018 hingga tahun 2019.

Tabel 1.4 Pelatihan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat Tahun 2018

No.	Jenis Pelatihan	Unit Kerja	Golongan Jabatan
1.	Diklat Perencanaan Penanaman Modal	B. Bangprom	IV/d
		B. Pengdal	
2.	Diklat Promosi Penanaman Modal	B. Bangprom	II/c, II/a
3.	Bimtek Pelayanan Terpadu Satu Pintu	B. Bangprom	IV/a, IV/c
		B. Infrastruktur	
		B. Ekonomi	
4.	Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tingkat I	Seluruh Unit Kerja	I/b, I/d, II/b, II/d, III/b, III/d, IV/b, IV/d
5.	Diklat PIM-II (<i>Reform Leader Academy</i>)	B. Sekretariat	IV/e, IV/a
		B. Pengdal	
		Subbag	
6.	Inhouse Training Implementasi Aplikasi OSS	B. Datin	I/b
		B. Bangprom	
7.	Pelatihan Pelayanan Prima	B. Infrastruktur	II/a
		B. Pengdal	
		B. Ekonomi	
8.	Pelatihan Fotografi dan Desain Grafis	B. Bangprom	I/a, I/d
9.	Pelatihan Pemimpin Perubahan (Self-Driving Training)	B. Sekretariat	IV/e, IV/c
		Subbag	

Sumber : Laporan Dinas PMPTSP, (2020)

Tabel 1.5 Pelatihan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat Tahun 2019

No.	Jenis Pelatihan	Unit Kerja	Golongan Jabatan
1.	Pelatihan Peningkatan Kualitas Aparatur Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dalam Rangka Pembangunan Zona Integritas Menuju WBK WBBM	B. Sekretariat	IV/a, IV/c, III/c, II/c, II/a
		B. Datin	
		Subbag	
2.	Diklat Barang dan Jasa Badan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BPSDM)	Subbag	II/a, II/d
3.	Pelatihan Manajemen Kepegawaian dan Peta Proses Bisnis dalam Implementasi Reformasi Birokrasi	Subbag	III/a, III/b
		B. Sekretariat	
4.	Bimtek Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Seluruh Unit Kerja	IV/c, IV/b, III/b
5.	Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tingkat I	Seluruh Unit Kerja	I/b, I/d, II/b, II/d, III/b, III/d, IV/b, IV/d
6.	Diklat Barang dan Jasa E-Learning	B. Datin	II/d, IV/d, IV/e
		B. Sekretariat	
7.	Capacity Building Peningkatan Kualitas Aparatur Melalui Pembinaan ESQ	B. Sekretariat	I/c, II/b, II/c, IV/a

Sumber : Data olahan peneliti, (2020)

Tabel 1.4 menunjukkan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada tahun 2018 dan pada Tabel 1.5 menunjukkan jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu pada tahun 2019.

Dari kedua tabel tersebut dapat dilihat bahwa pelatihan pada tahun 2019 mengalami penurunan dalam jumlah pelatihan yang diselenggarakan, sebagaimana pada tahun 2018 terdapat 9 jenis pelatihan yang diselenggarakan namun pada tahun 2019 hanya terdapat 7 pelatihan yang diselenggarakan oleh

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Selanjutnya, pada tahun 2018 ada dua jenis pelatihan yang diselenggarakan kembali seperti Bimtek Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Diklat Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tingkat I yang memang setiap tahun wajib diadakan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat. Dari kedua data diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan di tahun 2019 berkurang jika dibandingkan dengan tahun 2018.

Selanjutnya, guna melengkapi data perusahaan yang telah dilakukan, peneliti menyebarkan kuesioner *preliminary study* kepada 30 orang pegawai Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat, adapun hasil dari kuesioner *preliminary study* ditunjukkan pada Tabel 1.6 berikut ini :

Tabel 1.6 Preliminary Study Pelatihan Pegawai Dinas PMPTSP

No	Pernyataan	Skala					Total Skor	Total Ideal	Presen -tase
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Motivasi saya untuk merubah etika kerja meningkat setelah mengikuti pelatihan		11	6	4	9	101	150	67%
2.	Saya merasa lebih memahami pekerjaan saya setelah saya mengikuti pelatihan		12	5	10	1	84	150	56%
3.	Saya merasa pelatih yang menyampaikan materi sangat kompeten di bidangnya		6	15	6	3	96	150	64%
4.	Kompetensi yang saya miliki meningkat setelah saya mengikuti pelatihan		11	3	12	4	99	150	66%
5.	Saya merasa mudah memahami materi pelatihan karena metode yang digunakan tepat		8	10	9	3	97	150	64%
6.	Saya termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang diadakan		13	5	11	2	95	150	63%
TOTAL							572	900	63,5%

Sumber : Mangkunegara (2016) dan hasil olahan penulis, (2020)

Pada Tabel 1.5 berdasarkan hasil olahan data *preliminary test* mengenai pelatihan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu,

dari sampel dengan jumlah 30 pegawai, didapatkan presentase 63,5% yang menunjukkan kategori cukup yang artinya masih belum optimal dan masih banyak peluang untuk ditingkatkan. Penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan pelatihan untuk melihat pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, dimana semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin besar pula peningkatan kinerja karyawan yang secara substansial, nilai yang diadopsi karyawan dari perusahaan dapat mempengaruhi integritas karyawan dengan bentuk kejujuran dalam bekerja sesuai dengan aturan perusahaan yang ada (Hendri, 2019).

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam organisasi karena komitmen organisasi yang tinggi dapat memungkinkan organisasi tersebut berkembang secara pesat (Arifin et al., 2016). Komitmen organisasional pegawai terhadap perusahaan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan dan juga akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai (Priansa, 2017:110). Selanjutnya hal serupa dikemukakan oleh Sapitri (2016), bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi dan karyawan yang memiliki komitmen rendah akan memiliki kinerja yang rendah.

Pada penelitian ini untuk mengetahui fenomena komitmen organisasi yang ada pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, penulis menyebarkan kuesioner *preliminary study* pada 30 pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hasil dari kuesioner *preliminary study* adalah seperti di bawah ini :

Tabel 1.7 Preliminary Study Komitmen Organisasi Pegawai Dinas PMPTSP

No.	Pernyataan	Skala					Total Skor	Total Ideal	Presen-tase
		STS	TS	N	S	SS			
1.	Saya tidak akan pindah ke tempat lain karena kompetensi saya sudah sesuai dengan pekerjaan saya saat ini		5	20	4	1	91	150	60,6%
2.	Pimpinan sangat menyenangkan sehingga saya betah dan sulit pindah ke organisasi lain		3	6	20	1	109	150	72,6%
3.	Saya akan bertahan di organisasi ini karena saya dibimbing untuk berkariir yang lebih baik		1	5	21	3	116	150	77,3%
4.	Saya akan tetap setia terhadap pekerjaan saya karena memiliki hubungan kerabat	7	4	4	15		87	150	58%
TOTAL							403	600	67,1%

Sumber: Edison et al. (2016) dan hasil olahan penulis, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.6 penulis melakukan pengumpulan data terkait dengan komitmen organisasi untuk melihat bagaimana komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu masih pada kategori cukup yaitu 67,1%, sehingga dapat dikatakan masih belum optimal.

Berdasarkan deskripsi data dan fenomena penulisan diatas, maka penulis mempertimbangkan kebutuhan untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan topik “Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat”

1.3 Perumusan Masalah

Pelatihan dan komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan dinilai dapat membantu meningkatkan kinerja karyawannya dalam menyelesaikan tugas maupun operasional perusahaan secara baik. Secara umum kinerja pegawai Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat mengalami penurunan, sementara pelatihan yang ada pada perusahaan itu sendiri merupakan bentuk dari kepedulian perusahaan terhadap karyawan dan juga salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat menjadi *outcome* yang baik pula bagi perusahaan. Berdasarkan data pelatihan Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat sudah menyelenggarakan pelatihan dan memfasilitasi pelatihan bagi karyawannya, namun berdasarkan hasil olah data *preliminary test*, didapatkan hasil 63,5% atau tingkat pelatihan masih berada pada kategori cukup atau masih belum optimal. Selanjutnya, berdasarkan *preliminary test* komitmen organisasi, didapatkan juga skor total sebesar 61,7% menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang masih berada pada kategori cukup.

Oleh karena itu, berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, penulis ingin mengidentifikasi lebih lanjut mengenai pelatihan, komitmen organisasi, dan apakah kedua hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja dari aparatur sipil negara di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

1.4 Pernyataan Penelitian

Adapun pernyataan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kinerja aparatur sipil negara di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
2. Bagaimana hasil pelatihan terhadap aparatur sipil negara di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
3. Bagaimana tingkat komitmen organisasi aparatur sipil negara di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat secara parsial maupun simultan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kinerja aparatur sipil negara di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat
2. Mengetahui hasil pelatihan terhadap aparatur sipil negara di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat
3. Mengetahui tingkat komitmen organisasi aparatur sipil negara di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat
4. Mengetahui pengaruh parsial pelatihan dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat secara parsial maupun simultan.

1.6 Manfaat Penulisan

Manfaat dari penulisan ini tergolong menjadi 2 bagian yaitu :

1.6.1 Aspek Teoritis

Dari hasil penulisan ini, penulis berharap untuk dapat ikut serta menambah wawasan dan memberikan ilmu pengetahuan manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam pembahasan kinerja karyawan, pelatihan, dan komitmen organisasi.

1.6.2 Aspek Praktis

Dengan penulisan ini, penulis berharap dapat memberikan informasi kepada Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat mengenai pengaruh pelatihan dan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan saran dan juga pertimbangan kedepannya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Dinas PMPTSP Prov. Jawa Barat)” ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang objek studi, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan pembahasan umum mengenai teori-teori dan literatur yang digunakan serta berkaitan dengan penulisan sebagai acuan dalam masalah yang terjadi sehingga memiliki gambaran yang jelas.

BAB III METODOLOGI PENULISAN

Bab ini membahas mengenai penulisan yang dilakukan, variabel penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas penelitian yang dilakukan secara rinci sehingga permasalahan terlihat jelas dan dapat diperoleh opsi untuk memecahkan masalah yang dihadapi

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, dan menyertakan saran bagi perusahaan yang diteliti.