

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia pada organisasi merupakan salah satu faktor yang penting, maka dari itu pegawai terlibat dalam setiap aktivitas operasional perusahaan. Seorang karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) perusahaan ditempat para karyawan bekerja. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan. Aspek ini menjadi fokus utama melalui pemanfaatan berbagai sumber daya seperti tenaga kerja, sumber daya alam, informasi yang akurat, serta tenaga kerja yang kompeten (Novitawati, 2019).

Kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka adalah aset paling berharga. Dalam Konteks pemerintahan, kinerja pegawai berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan reputasi instansi, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Setyawati, (2020) pendidikan yang baik, pelatihan dan peningkatan kompetensi kerja juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dapat membantu meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung pencapaian kinerja optimal bagi pegawai.

Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Langkah awal untuk sebuah organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia organisasi. Menurut Syafnur, (2017) mengatakan bahwa pendidikan menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan seseorang dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dan inovasi lalu mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

BKPSDM Kota Malang melakukan pelatihan untuk memberikan pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*skill*) untuk bekerja dengan lebih baik sehingga dapat memahami kebutuhan organisasi dan beradaptasi dengan perubahan dimasa depan, Program pelatihan menjadi salah satu sarana yang efektif dalam meningkatkan kompetensi. Dengan pelatihan yang tepat, pegawai dapat memperbarui keterampilan mereka, meningkatkan pengetahuan, dan mengasah kemampuan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan mereka.

Pengembangan karier menjadi salah satu hal yang dapat dicapai oleh pegawai. Menurut Stoner dan Sholeh, (2022) mengatakan bahwa pengembangan karir memegang peran yang lebih utama apabila dibandingkan dengan melakukan modernisasi peralatan. Pengembangan karier akan diukur dari adanya penilaian dan pengukuran kinerja yang dicapai oleh suatu pegawai. Pengembangan karier ditunjukkan dengan adanya peningkatan status seseorang dalam lingkup organisasi atau perusahaan yang ditempatinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam manajemen sumber daya aparatur memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Aparatur Sipil.

Untuk mengukur kinerja pegawai, BKPSDM Kota Malang menerapkan beberapa alat evaluasi utama, seperti SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang memastikan keselarasan program kerja dengan strategi organisasi. Selain itu, Sistem MERIT digunakan untuk menilai pencapaian tujuan kerja, kompetensi, dan integritas ASN, sementara Indeks Profesionalitas ASN menilai aspek teknis, etika kerja, dan pelayanan publik. Melalui penerapan sistem ini, BKPSDM Kota Malang berkomitmen untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta kualitas layanan publik yang lebih optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1
Hasil Nilai Kinerja Pada BKPSDM Kota Malang

NO	URAIAN	2022	2023	2024
1.	SAKIP	80,33	90,20	91,40
2.	Sistem Merit	256,5	285,5	297
3.	Indeks Profesional ASN	71,07	76,24	88,51

Sumber: BKPSDM Kota Malang di olah oleh peneliti tahun 2025

Tabel 1.1 menunjukkan peningkatan signifikan dalam pencapaian tujuan strategis, evaluasi kinerja ASN, dan indeks profesionalitas di BKPSDM Kota Malang. Data ini mencerminkan perkembangan manajemen kepegawaian yang mendukung perbaikan berkelanjutan dan peningkatan efektivitas pelayanan publik.

Pada periode sebelumnya, BKPSDM Kota Malang telah melaksanakan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen kepegawaian. Implementasi sistem evaluasi seperti SAKIP, Sistem MERIT, dan Indeks Profesionalitas ASN berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik serta pengelolaan sumber daya manusia. Peningkatan ini tercermin dalam produktivitas, akuntabilitas, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Tabel berikut menyajikan perbandingan nilai SAKIP BKPSDM Kota Malang pada tahun 2023-2024.

Table 1.2
Perbandingan Nilai SAKIP 2023-2024

Komponen	2023	2024
Perencanaan Kinerja	27,60	27,60
Pengukuran Kinerja	27,00	27,00
Pelaporan Kinerja	12,60	13,80
Evaluasi Internal	23,00	23,00
Nilai	90,2	91,4

Sumber: LKPJ BKPSDM Kota Malang Data primer diolah, 2025

Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan pada nilai SAKIP BKPSDM Kota Malang, khususnya dalam komponen pelaporan kinerja, yang naik dari 12,6 pada tahun 2023 menjadi 13,8 pada tahun 2024. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas manajemen aparatur sipil negara, BKPSDM Kota Malang telah melakukan berbagai upaya, seperti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai serta penerapan sistem evaluasi kinerja melalui SAKIP, Sistem Merit, dan Indeks Profesionalitas ASN. Upaya tersebut menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun.

Namun demikian, perlu dikaji lebih lanjut apakah peningkatan tersebut berkaitan dengan faktor latar belakang pendidikan, efektivitas program pelatihan, dan pengembangan karir yang telah dilaksanakan. Dengan demikian, dapat diketahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi BKPSDM Kota Malang dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berbasis bukti guna meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul: **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Program Pelatihan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang?
2. Apakah program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang?

4. Apakah latar belakang pendidikan, program pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BKP Sumber Daya Manusia Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, program pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis : Penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan pengembangan teori mengenai latar belakang pendidikan, serta menambah wawasan terkait hubungan antara program pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain.

2. Manfaat Praktisi : Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai .

1.5 Ruang lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh Latar belakang pendidikan, program pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Subjek penelitian adalah karyawan perusahaan, dan metodologi yang digunakan adalah survei dengan analisis data kuantitatif. Penelitian akan dilaksanakan dalam periode tertentu untuk mendapatkan data yang relevan

