

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi tidak terkecuali di sektor publik. Pendekatan strategis dalam mengelola aset manusia menjadi integral bagi organisasi, baik di lingkungan swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks instansi pemerintah, Sumber Daya Manusia merupakan tulang punggung yang esensial untuk mencapai tujuan strategis dan memastikan penyediaan pelayanan publik yang efektif. Produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi perhatian utama dalam upaya reformasi birokrasi di Indonesia. Berdasarkan Laporan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) tahun 2023, tingkat produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN) masih perlu ditingkatkan untuk mencapai standar pelayanan publik yang berkualitas.

Efektivitas intervensi Sumber Daya Manusia (SDM) seperti Insentif dan pelatihan tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan model sektor swasta. Kerangka regulasi pemerintahan, seperti peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 2024 tentang pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan Gaji Ketiga Belas, Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900 – 4700 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), serta Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2020 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Diklat), secara langsung menentukan bentuk dan cakupan insentif serta pelatihan yang dapat diberikan. Struktur birokrasi yang ada juga dapat memengaruhi persepsi keadilan (sesuai Teori Ekuitas Adams) yang dikembangkan oleh John Stacey Adams yang menjelaskan bagaimana persepsi keadilan atau ketidakadilan dalam hubungan kerja dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dan efektivitas implementasi dari kebijakan-kebijakan tersebut. Misalnya, Jika Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak diraskan adil atau jika kesempatan pelatihan terbatas, dampaknya terhadap motivasi dan produktivitas pegawai dapat berkurang. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian harus tidak hanya mengkonfirmasi pengaruh variabel, tetapi juga memberikan rekomendasi yang mempertimbangkan realitas kebijakan dan struktural spesifik di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Mengingat pentingnya produktivitas pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara dan adanya tantangan yang melekat dalam pengelolaan SDM di sektor publik, penelitian ini menjadi sangat relevan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana pemberian insentif dan pelatihan kerja memengaruhi produktivitas pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara. Menurut Robbins dan Judge (2022), insentif adalah kompensasi tambahan yang dirancang untuk mendorong dan mengimbangi kinerja yang unggul. Insentif menghubungkan kompensasi dengan kinerja dengan memberikan imbalan kepada pekerja untuk pencapaian hasil tertentu.

Studi terbaru oleh Armstrong dan Taylor (2023) menunjukkan bahwa sistem insentif yang didesain dengan baik dapat meningkatkan produktivitas pegawai hingga 25-30% di instansi pemerintahan. Namun, perlu dicatat bahwa efektivitas insentif sangat bergantung pada keadilan dalam distribusi, transparansi sistem, dan kesesuaian dengan kebutuhan pegawai. Produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) menjadi perhatian utama dalam upaya reformasi birokrasi di Indonesia. Berdasarkan laporan Kementerian

Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) tahun 2023, tingkat produktivitas aparatur sipil negara masih perlu ditingkatkan untuk mencapai standar pelayanan publik yang berkualitas. Penelitian terbaru oleh Rachman & Dewi (2024) mengungkapkan bahwa sistem insentif yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja PNS hingga 35%.

Teori insentif kontemporer yang dikembangkan oleh Nugroho (2023) menyatakan bahwa insentif yang efektif harus memenuhi tiga kriteria utama: keadilan (fairness), ketepatan waktu (timeliness), dan transparansi (transparency). Teori ini menekankan bahwa sistem insentif yang adil dan transparan dapat membangun kepercayaan pegawai terhadap manajemen dan meningkatkan komitmen kerja. Sementara itu, Ahmad & Prasetyo (2024) dalam penelitiannya menambahkan dimensi relevansi (relevance) sebagai kriteria keempat yang mengukur sejauh mana insentif sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai. Dinas Sosial Kota Medan sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam penanganan permasalahan kesejahteraan sosial. Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 28 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai, Dinas Sosial Kota Medan telah menerapkan sistem pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah pemberian pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah pemberian insentif dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai berpengaruh di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan utama dari penelitian ini adalah

1. Menganalisis pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Menganalisis pengaruh pemberian insentif dan pelatihan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Memberikan masukan dan rekomendasi konkret yang dapat digunakan oleh pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara untuk merumuskan kebijakan pemberian insentif dan merancang Program pelatihan yang lebih efektif. Rekomendasi ini akan didasarkan pada bukti empiris mengenai bagaimana insentif dan pelatihan kerja dapat secara optimal memacu produktivitas pegawai dalam konteks spesifik instansi tersebut, sehingga dapat menjadi panduan yang lebih terarah dalam peningkatan kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman tentang bagaimana sistem insentif dan pelatihan kerja diterapkan dalam organisasi pemerintahan, khususnya di lingkungan kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

3. Bagi Pemerintah Daerah

Penelitian ini dapat menjadi referensi yang berharga bagi pemerintah daerah lain di Indonesia dalam perbaikan manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait kebijakan pemberian insentif bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang harus mengacu pada peraturan pemerintah seperti PP 14/2024 dan Kepmendagri 900 – 4700/2020.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lanjutan yang ingin mengkaji topik serupa di daerah ataupun instansi lain. Baik dari sisi teori, metode, maupun hasil, penelitian ini bisa digunakan sebagai pijakan awal dalam pengembangan studi selanjutnya.

1.5 Tinjauan Teori

1.5.1 Insentif

Menurut Robbins dan Judge (2022), insentif adalah kompensasi tambahan yang dirancang untuk mendorong dan mengimbangi kinerja yang unggul. Menurut Sedarmayanti (2023) Insentif merupakan suatu bentuk dorongan finansial maupun non-finansial yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai yang melebihi standart yang telah ditetapkan.

Menurut Armstrong & Taylor (2020) Insentif adalah penghargaan finansial atau non-finansial yang dirancang untuk meningkatkan motivasi dengan mengaitkan imbalan pada kinerja atau kontribusi individu maupun kelompok. Sedangkan menurut Hasiabuan (2019) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasi kerjanya berada di atas standar yang telah ditetapkan.

1.5.2 Pelatihan

Menurut Ananto et al. (2023), pelatihan merupakan suatu wadah atau lingkungan pembelajaran bagi karyawan untuk memperoleh serta mengembangkan sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Sejalan dengan hal tersebut, Salju (2023) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk mengubah perilaku pegawai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam meningkatkan keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Selanjutnya, Gustiana (2022) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki performa karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, pelatihan berfokus pada peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pengembangan cenderung bersifat lebih formal dan berorientasi pada persiapan kemampuan serta keahlian individu untuk menghadapi jabatan atau tanggung jawab di masa mendatang.

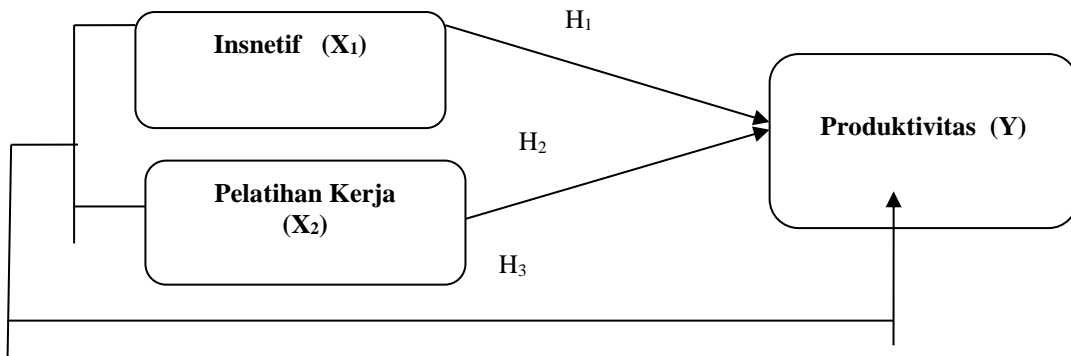
Menurut Rivai (2020) pelatihan adalah proses mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini melibatkan pengetahuan profesional dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki arah saat ini dan dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan dan kemampuan tertentu untuk berhasil melaksanakan pekerjaan mereka

1.5.3 Produktivitas Kerja

Menurut Rohim dan Irayanti (2022) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Menurut Adrian (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu operasional dimana SDM dapat menghasilkan suatu output dengan ukuran yang menguntungkan (efektif dan efisiensi). Menurut Sutrisno (2021), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

1.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, dapat disusun sebuah kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Penelitian ini mengkaji pengaruh pemberian insentif (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

1.7 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ :Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- H₂ :Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- H₃ :Pemberian insentif dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.