

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Badan Pusat Statistik merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara resmi nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Peranan yang harus dijalankan oleh BPS yaitu : pertama menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau survei yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder. Kedua, membantu kegiatan statistik di kementerian, lembaga pemerintah atau institusi lainnya dalam membangun sistem perstatistikan nasional. Ketiga, mengembangkan dan mempromosikan standar teknik dan metodologi statistik, dan menyediakan pelayanan pada bidang pendidikan dan pelatihan statistik. Keempat yaitu membangun kerjasama dengan institusi internasional dan negara lain untuk kepentingan perkembangan statistik Indonesia.

Dalam pelaksanaannya, Badan Pusat Statistik berperan untuk menyediakan dan mengumpulkan data statistik untuk pembangunan nasional. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi penyelenggaraan berbagai kegiatan di segenap aspek kehidupan bermasyarakat. Suatu data dapat diperoleh

dengan cara melaksanakan sensus dan survei. Sensus merupakan suatu pendataan yang dilakukan ke semua lapisan masyarakat tanpa terkecuali. Ada 3 kegiatan sensus yang dilakukan Badan Pusat Statistik, pertama sensus penduduk yang dilakukan pada tahun berakhiran angka 0, yang kedua sensus pertanian yang dilakukan saat tahun berakhiran angka 3, dan yang terakhir yaitu sensus ekonomi pada saat tahun berakhiran angka 6. Selain sensus, Badan Pusat Statistik juga melaksanakan survei yang dilakukan dengan mendata masyarakat menggunakan sampel sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan. Contoh survei adalah Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS), Survei Tenaga Kerja Nasional (SAKERNAS), Survei Potensi Desa (PODES), Survei Demografi dan Kependudukan Indonesia (SDKI), Survei Perilaku Anti Korupsi (SPAK), Survei Tanaman Pangan dengan Metode Kerangka Sampel Area (KSA), Survei Konversi Gabah Beras (SKGB), Survei Ubinan, Survei Tendensi Konsumen (STK), Survei Matriks Arus Komoditas (SMAK), Survei Industri Mikro dan Kecil (VIMK), Survei Harga Konsumen (HK), Survei Harga Produsen, Survei Industri Besar Sedang (IBS) dan lain-lain. Pada tahun 2023 kegiatan besar yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik adalah Sensus Pertanian.

Dalam pelaksanaan sensus dan survei dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang mampu melaksanakannya dengan maksimal, sehingga visi misi organisasi dapat terwujud. Di dalam organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu sebuah organisasi akan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Menurut Hamali (2016:2) dalam jurnal Panduwirananta et al. (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber

daya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektif dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dirawat, dijaga dan diberdayakan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia Badan Pusat Statistik yaitu pegawai organik dan juga dibutuhkan juga pegawai lain yang digunakan disebut sebagai mitra statistik. Mitra statistik yaitu petugas *freelance* yang terdiri dari petugas lapangan dan petugas pengolahan data. Petugas lapangan terdiri dari petugas pendataan lapangan (PPL) dan petugas pemeriksaan lapangan (PML) yang dilakukan mitra statistik. Setelah kegiatan pendataan lapangan selesai, maka akan dilanjutkan oleh petugas pengolahan data yaitu terdiri dari *receiving batching* yaitu petugas penerima dokumen hasil pencacahan, kemudian *editing coding* yaitu petugas yang memeriksa dan merevisi kesalahan dari petugas lapangan, dan yang terakhir yaitu petugas operator entri. Operator entri bertugas menginput semua data hasil pencacahan. Seluruh petugas saling berkaitan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal tersebut dijelaskan pada lampiran data kinerja mitra statistik.

Pada Tabel pertama di lampiran dijelaskan mengenai hasil kinerja capaian entri dokumen mitra statistik. Data tersebut menunjukkan jumlah dokumen Sensus Pertanian yang telah di entri oleh masing masing operator entri. Target dokumen masing masing petugas berbeda tergantung beban kerja yang diberikan, untuk beban kerja 1 target minimalnya adalah 800, dan beban kerja 2 minimal 1600 dokumen. Masing masing petugas pengolahan data telah menyelesaikan inputan

data nya ke sistem, namun dalam proses tahapan verifikasi anomali, beberapa petugas belum menyelesaikan tugasnya 100 %.

Selain itu data kinerja juga dijelaskan pada tabel kedua di lampiran mengenai hasil kinerja mitra statistik target verifikasi. *Jobdesk* mitra statistik tidak hanya sekedar menginput data. Karena setelah mitra statistik melakukan penginputan data ke aplikasi ST2023, kemudian dilanjutkan dengan *cleaning data error* dan *warning* agar semua data di input dengan benar. Kemudian dilanjutkan dengan verifikasi data sensus pertanian yaitu proses anomali atau perbaikan ketidaksesuaian data. Untuk data yang terkena anomali, maka operator entri mesti memperbaikinya sesuai dengan arahan yang telah dibuat oleh koseka. Untuk pencapaian pekerjaan anomali belum terlaksana 100%.

Dengan adanya kinerja karyawan dapat membuat peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu instansi. Menurut Osborn (1991) yang dikutip dalam jurnal Apriliana & Nawangsari (2021) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja yang berupa tugas yang dibebankan instansi kepada pegawainya yang dipengaruhi atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja karyawan yang dilakukan di dalam suatu perusahaan baik dalam bentuk program kerja ataupun hal yang lain akan menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja karyawan

di suatu instansi baik pada segi kualitas dan kuantitas, maka hasil kerja pun akan baik juga. Akan tetapi jika kinerja karyawan di suatu instansi buruk, maka hasil kerja segi kualitas maupun kuantitas juga menjadi buruk. Dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukan adanya pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dilakukan mitra statistik untuk menerima materi akan konsep, definisi dan tujuan pendataan. Mitra statistik juga harus mengikuti simulasi pendataan untuk memahami teknik wawancara yang baik untuk mendapatkan data berkualitas dan apa adanya. Pelatihan ini juga diharapkan dapat meminimalisir kesalahan pengisian dokumen pada saat pendataan namun setelah survei ini berjalan banyak mitra statistik yang masih salah dalam pengisian dokumen. Dalam pelatihan juga diperlukan metode pelatihan yang sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan sehingga akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif.

Menurut Mathis and Jackson (2003) dikutip dari (Apriliana & Nawangsari, 2021) terdapat empat tahapan atau proses pelatihan guna mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas antara lain : 1). *Assessment* : penerapannya dilakukan untuk mengidentifikasi dan menjaring karyawan, yang dinilai mempunyai potensi dari sisi manajerial untuk menduduki posisi tertentu di kemudian hari. 2). *Design*: langkah-langkah penting yang harus diambil untuk memastikan manajemen akan memiliki produk pelatihan yang dirancang secara profesional yang bisa memenuhi kebutuhan organisasi, 3). *Delivery*: dilakukan untuk memberikan kemampuan penugasan materi kepada para *trainer* agar para trainer bisa memberikan pelatihan terhadap suatu obyek. Tujuannya yaitu agar

peserta pelatihan mampu melatih, 4) *Evaluation*: Suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Demikian halnya dengan mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, walaupun proses pelatihan sudah diatur dengan sebaik mungkin, Dalam pelaksanaannya kegiatan pelatihan ini masih kurang maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari masih ada mitra statistik yang belum paham cara saat turun ke lapangan maupun saat melakukan penginputan data. Masih banyak ditemukan permasalahan-permasalahan yang seharusnya sudah dapat diantisipasi pada saat pelatihan. Kesalahan kesalahan menjadi hal yang selalu terjadi saat proses kegiatan sensus maupun survei. Proses pengisian data oleh petugas pendata lapangan, pengawasan ppl dan pemeriksaan kuesioner awal yang dilakukan petugas pemeriksa lapangan, kemudian *receiving batching* saat menerima dokumen, dilanjutkan oleh editing *coding* melakukan pemeriksaan dan pembetulan dokumen yang ternyata pada faktanya masih banyak ditemukan kesalahan, kemudian *operator entry* yang terkadang melakukan kesalahan saat penginputan dokumen baik itu dari data kode maupun data lainnya yang tidak sesuai.

Kesalahan pengisian dokumen banyak terjadi padahal sudah diajarkan di pelatihan dan ada juga yang tidak diajarkan di pelatihan sehingga menyebabkan petugas tidak mengerti. Dengan adanya hal tersebut mengakibatkan data yang masih banyak eror ketika di entri. Permasalahan tersebut menjadikan hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah et al., (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin et al.,

(2020) bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain pelatihan yang berakibat terhadap kinerja, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan disiplin kerja yang baik dan konsisten.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan menurut Jepry & Mardika, (2020) dalam jurnal Pranitasari & Khotimah (2021). Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menetap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik menurut Partika et al., (2020) dalam jurnal Pranitasari & Khotimah (2021).

Demikian halnya dengan mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng. Dalam proses pelaksanaannya banyak mitra statistik yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai target di tiap harinya, sehingga mereka sering keteteran pada akhir-akhir periode penyelesaian pekerjaan baik oleh petugas lapangan maupun petugas pengolahan data. Selain itu ketidakdisiplinan jam kerja terutama untuk petugas pengolahan data sangat sering terjadi, sehingga mengakibatkan kekurangan ketersediaan komputer untuk petugas *shift* sore karena tim pagi yang bekerja melewati batas jam kerja. Hal tersebut dapat mengakibatkan hasil kinerja yang kurang maksimal. Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut pihak Badan Pusat Statistik mengeluarkan keputusan untuk melakukan *cut off* kontrak kerja yang dimana disesuaikan dengan performa pencapaian target, presensi absen serta perilaku. Permasalahan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh SLiyas & Primadi (2017) dengan objek karyawan Bank Perkreditan Rakyat menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian dilakukan Kelibulin et al., (2020) dengan objek karyawan Dinas Kesehatan Kepulauan Tanimbar menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber daya manusia Badan Pusat Statistik yaitu pegawai organik yang berjumlah hanya 28 orang dan juga dibutuhkan juga pegawai lain yang digunakan disebut sebagai mitra statistik. Dengan keterbatasan jumlah pegawai organik sehingga kecukupan sampel tidak memenuhi syarat dan terdapat permasalahan pada mitra statistik, maka peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap mitra statistik. Berdasarkan fenomena mengenai pelatihan dan disiplin kerja yang terjadi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, serta ditemukan beberapa hasil yang



membahas variabel serupa yang menimbulkan gap penelitian, membuat munculnya rasa ketertarikan peneliti untuk mengkaji penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Mitra Statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada mitra statistik tahun 2023 di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya materi pelatihan yang diberikan oleh Badan Pusat Statistik untuk mitra statistik.
2. Kurangnya kedisiplinan oleh mitra Badan Pusat Statistik baik itu saat pelatihan maupun saat pelaksanaan.
3. Terjadinya penurunan kinerja mitra statistik.
4. Adanya kesenjangan antara penelitian terdahulu mengenai variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Pelatihan dan disiplin kerja sebagai variabel independen, kemudian kinerja sebagai variabel dependen.

#### 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng ?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng ?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka berikut ini merupakan tujuan dilakukannya penelitian :

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan terhadap kinerja mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.
3. Untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pedoman dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya permasalahan mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja dari mitra statistik di Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng.

