

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting, karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki skill dan pengetahuan yang baik serta luas guna meningkatkan *efektivitas* dan *efisiensi* dari kinerja, untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu di adakan pelatihan-pelatihan guna lebih mengembangkan kompetensi pegawai. Peningkatan kinerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas merupakan salah satu unsur yang menjadi indikator meningkatnya kinerja di dalam organisasi (Lestari,W.R, 2012). Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi, apabila hasil kinerja pegawai tidak dioptimalkan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi yang tidak maksimal, sebaliknya jika kinerja pegawai yang meningkat maka efektivitas dan produktivitas organisasi pun akan meningkat pula (Ataunur, 2016).

Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika yang disingkat BMKG merupakan lembaga Pemerintah Non Kementerian yang telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2008 dan satu-satunya instansi Pemerintah di Indonesia yang memegang peranan penting dalam hal pemberian informasi tentang cuaca, sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2009.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas informasi layanan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika, BMKG senantiasa beradaptasi dengan perkembangan zaman. Mengingat pentingnya peran BMKG, maka kualitas sumber daya yang ada didalamnya perlu diperhatikan. Berbagai jenis pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan BMKG merupakan sasaran pengembangan sumber daya manusia agar menjadi lebih profesional, proaktif, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab. Dalam upaya pengembangan kompetensi ASN yang sejalan dengan kebutuhan organisasi maka Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BMKG merancang program terobosan yaitu *BMKG Corporate University*.

Dalam PP Nomor 17 Tahun 2020 ditegaskan mengenai strategi pengembangan kompetensi terintegrasi melalui *Corporate University* dan merupakan pendekatan untuk mempercepat pengembangan kompetensi PNS. *Corporate University* semakin dilegitimasi melalui Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, yang menegaskan salah satu program pengembangan talenta dilakukan melalui *Corporate University*.

*Corporate University* biasa disingkat *Corpu* adalah sebuah sistem pengembangan kompetensi bagi pegawai berbasis analisis kebutuhan diklat (pendidikan dan pelatihan) dalam rangka mencapai target (*goals*) organisasi atau lembaga. *Corpu* bukanlah sebuah lembaga kediklatan atau universitas sesuai dengan kata *university*, melainkan pengembangan sistem pembelajaran kediklatan yang lebih fokus pada peningkatan kompetensi-kompetensi tertentu dan spesifik yang merupakan skala prioritas kebutuhan organisasi demi meningkatkan capaian kinerja dan eksistensi organisasi jauh kedepan.

*Corpu* diyakini sebagai sebuah terobosan dalam dunia kediklatan karena berdampak pada perubahan besar desain kediklatan yang tidak lagi hanya terfokus pada diklat-diklat yang berulang pada satu jenis diklat tertentu saja dengan pelibatan pegawai yang sangat terbatas dan tidak relevan dan masih konvensional, tetapi dengan sistem *Corpu* membuka peluang pelaksanaan diklat yang lebih bervariasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dan dapat melibatkan banyak pegawai sesuai dengan

tuntutan kompetensi jabatannya. Sistem kediklatan Corpu akan berpengaruh pada peningkatan efektifitas pelaksanaan diklat dan menghasilkan pegawai yang lebih profesional proaktif, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab, serta memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Berikut beberapa perbedaan universitas, diklat konvensional dan *Corporate University*.

**Tabel 1. 1**  
**Perbedaan Universitas, Pusklat dan *Corporate University***

Unsur	Universitas	Pusklat	<i>Corporate University</i>
Fokus	Pendidikan	Kebutuhan operasional	Kebutuhan bisnis (kegiatan utama organisasi)
Pelayanan	Reaktif/Proaktif	Reaktif	Proaktif
Proses	Berfokus pada dosen, pengajar, instruktur, trainer	Terfragmentasi perprogram <i>training</i>	Terintegrasi, diikuti dengan tindakannya berupa <i>on the job training</i>
Metode	Program pembelajaran disusun untuk diselesaikan dalam periode tertentu	Terbatas pada <i>training</i> yang sedang berlangsung	<i>Blended learning</i> , antara praktek dan belajar kelas, pemanfaatan teknologi sebagai media untuk efektifitas pembelajaran
Materi	Kemampuan umum	Kemampuan teknis individu	Kemampuan inti organisasi
Peran	Institusi pendidikan	Pendidikan, pelatihan, pengembangan	Bagian tak terpisahkan dalam <i>Human Capital Management</i> dan pencapaian target bisnis organisasi

Sumber : Herizal & Haryanto dalam Rustiny (2018)

Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II disingkat dengan Stamet Radin Inten, merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) BMKG di provinsi Lampung dan masih terdapat 3 (tiga) UPT lainnya, yaitu Stasiun Geofisika Kelas III Lampung Utara, Stasiun Klimatologi Kelas IV Pesawaran, dan Stasiun Meteorologi Kelas IV Maritim Panjang.

Stamet Radin Inten II mempunyai tanggung jawab utama sebagai pengamatan dan analisis cuaca, pengolahan data dan informasi meteorologi, serta penyediaan jasa. Selain yang utama masih ada tugas penunjang lainnya seperti pemeliharaan peralatan, kerjasama atau koordinasi dengan pemerintah daerah dan institusi terkait, serta administrasi, dan tugas tambahan lainnya yang sesuai dengan Peraturan Kepala BMKG No. 9 Tahun 2014. Berikut ketersediaan jumlah pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II :

**Tabel 1. 2**

**Data Pegawai Stasiun Meteorologi Radin Inten II**

No	Bidang Kerja	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Kepala Kantor	1	-	1
2	Ka. Subag TU	1	-	1
3	Bidang Administrasi	-	4	4
3	Bidang Forecaster	7	3	10
4	Bidang Observasi	11	2	13
5	Bidang Teknisi	3	2	5
<b>Total</b>				<b>34</b>

Sumber : Kepegawaian Stamet Radin Inten II (2024)

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian terkait Corpu, dari penelitian-penelitian yang ada cukup beragam mengulas berdasarkan berbagai sudut pandang dan tujuan kajiannya. Diantaranya penelitian yang dilakukan Cusminah (2015) hasil penelitiannya menyampaikan bahwa penerapan PLN Corpu terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Arimurti., et al (2020) menunjukkan bahwa Corpu sebagai bentuk pengembangan diklat dalam meningkatkan kualitas SDM sangat *fleksibel* karena dapat dilakukan dimana dan kapan saja tak terbatas ruang dan waktu.

Guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar kinerja meningkat, Stamet Radin Inten II secara terus-menerus melibatkan pegawai dalam beragam pelatihan yang diselenggarakan oleh BMKG Corpu. Beberapa pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai selama tahun 2023 dapat dilihat dalam tabel 1.3 di bawah ini.

**Tabel 1. 3**  
**Monitoring Pelatihan Pegawai Stamet Radin Inten Tahun 2023**

No	Bentuk Pelatihan	Jumlah Peserta
1	Pelatihan <i>tips and trik</i> menghasilkan laporan keuangan tahun 2022 yang andal	1
2	Pelatihan kepemimpinan Pengawas	1
3	<i>Site training operator lot web-based weather forecasting and analysis tools</i>	9
4	Penerapan aplikasi srikandi di BMKG	2
5	<i>Training synergie web dan meteofactory</i>	2
6	Pelatihan dasar CPNS BMKG tahun 2023	
7	Pelatihan verifikasi tagihan belanja perjalanan dinas luar negeri	1
8	Pelatihan pelaksanaan anggaran SKPP	1
9	<i>Site acceptance test (SAT) sistem Synergie web dan meteofactory proyek scaling up strengththening BMKG climate and weather service capacity (SUS)</i>	2
10	Pelatihan teknis kesiapsiagaan insiden keamanan <i>siber (cyber drill test)</i>	
11	Pelatihan teknis radar cuaca merk EEC	2
12	Pelatihan observasi udara permukaan	1
13	Pelatihan pembuatan prakiraan cuaca berbasis dampak/NDF	1
14	Pelatihan autentifikasi arsip digital dan keamanan arsip digital	1
15	Pelatihan observer pengamatan udara atas	8
16	Workshop observasi udara permukaan	1

Sumber : Hasil olahan data primer, (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwasanya ada banyak pelatihan yang telah diselenggarakan melalui BMKG Corpu yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi pegawai. Pelatihan yang paling banyak diikuti adalah *Site training operator lot web-based weather forecasting and analysis tools* sejumlah 9 (sembilan) orang pegawai. Jenis pelatihan tersebut diperuntukkan bagi bidang *forecaster*. Selanjutnya pelatihan yang mendominasi pesertanya adalah pelatihan *observer* pengamatan udara atas sebanyak 8 (delapan) pegawai, pelatihan ini diikuti oleh personil bidang observasi. Sedangkan untuk jenis pelatihan yang lain berjumlah 1 (satu ) sampai 2 (dua) pegawai saja.

Pendidikan juga menjadi suatu kebutuhan penting agar anggota organisasi dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Informasi lebih lanjut mengenai latar belakang pendidikan dari setiap pegawai di Stamet Radin Inten dapat ditemukan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 4**  
**Pendidikan Formal Pegawai Stasiun Meteorologi Radin Inten II**

No	Jenjang Pendidikan	Banyaknya
1	SMA	1
2	D.III	4
3	D.IV	10
4	S1	15
5	S2	4
<b>Jumlah</b>		<b>34</b>

*Sumber : Data kepegawaian Stasiun Meteorologi Radin Inten II , (2024)*

Dari tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwasanya jenjang pendidikan di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II didominasi oleh pegawai dengan lulusan Sarjana yang berjumlah 15 orang pegawai, kemudian dengan lulusan D.IV sejumlah 14 orang pegawai. Sedangkan untuk jumlah yang paling rendah adalah jenjang pendidikan SMA masih terdapat 1 orang pegawai. Namun pegawai tersebut saat ini masih dalam proses pendidikan menuju Sarjana.

Pelatihan pegawai melalui BMKG Corpu merupakan cara meningkatkan fungsi sumber daya manusia di lingkungan kerja. Melalui BMKG corpu, pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan baru. Dengan cara ini, kemampuan pegawai dapat meningkat agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Mengingat tuntutan akan kinerja yang tinggi, perlunya dukungan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan produktivitas mereka agar dapat berkontribusi untuk kemajuan organisasi dan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Selain BMKG Corpu hal lain yang juga dianggap mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, lebih giat dan lebih keras lagi. Menurut George dan Jones (2005) dalam Bakri et

al., (2021), motivasi merupakan suatu kekuatan psikologis yang terdapat di dalam diri seorang individu yang mengarahkan perilaku individu tersebut didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menyebabkan terjadinya pergerakan, usaha, arahan, serta kegigihan dalam mengatasi segala halangan dan rintangan yang menghadang demi mencapai suatu tujuan. Dengan motivasi kerja tinggi seseorang akan dapat bekerja lebih giat lagi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja rendah, maka semangat untuk bekerja akan ikut berkurang, mudah menyerah dan putus asa serta kesulitan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016:97) motivasi adalah dorongan yang menciptakan semangat kerja individu, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan tujuan mencapai kepuasan. Motivasi merupakan salah satu elemen yang dapat berdampak pada performa pegawai di suatu perusahaan atau organisasi dan dapat dijadikan pendorong individu untuk memiliki keinginan dan kesiapan bekerja. Bagi mereka yang termotivasi, pekerjaan dianggap sebagai suatu tantangan yang harus diatasi, dan mereka akan memberikan usaha maksimal dengan antusiasme. Sebaliknya, bagi pegawai yang kurang termotivasi, kinerjanya cenderung tidak optimal, dan hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi Kusuma et al. (2013). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan tenaga kerja berkualitas, memperbaiki kinerja pegawai, dan memberikan dampak positif pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Semua ini dapat diperkuat melalui pemberian motivasi, karena motivasi secara tidak langsung berperan sebagai pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja, mendorong semangat, dan meningkatkan dedikasi dalam tugas mereka. Dengan demikian hal ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan atau organisasi. Dengan kinerja pegawai

yang terus berkembang, maka motivasi terus tumbuh dan memberikan peran yang secara otomatis dapat tercapainya tujuan organisasi.

Ada banyak teori yang menggambarkan bahwanya terdapat sebuah pengaruh yang signifikan dan positif antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka pelatihan serta motivasi perlu juga ditingkatkan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaeda dan Wald (2023), ditemukan bahwa pelatihan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pelatihan yang diberikan kepada karyawan, semakin baik dan tinggi pula kinerja mereka. Mirip dengan hasil studi yang dilakukan oleh Japerdi dan Lucky (2017), disimpulkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Pendapat lain mengemukakan bahwa selain pelatihan, motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bakri et al. (2021) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunny et al. (2019) menegaskan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai prestasi. Temuan serupa juga terdapat dalam penelitian yang dilakukan oleh Adliryanta et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya yang memegang peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat dimana mereka merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah. Oleh sebab itu, sangat penting untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas. Tahapan yang perlu diambil oleh suatu instansi untuk meningkatkan kualitas kepegawaian, sehingga mereka memiliki keunggulan dalam daya saing dan dapat bekerja secara profesional, melibatkan penerapan program



pemberdayaan pegawai melalui pelatihan, memberikan motivasi kerja, dan penempatan pegawai pada posisi yang sesuai. Upaya ini diharapkan akan berdampak positif pada kantor, termasuk peningkatan kinerja pegawai yang dapat memberikan keuntungan bagi keseluruhan organisasi.

Di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II, terdapat situasi di mana kinerja pegawai cenderung rendah. Situasinya terlihat dari fakta bahwa beberapa pegawai, meskipun telah menjalani pelatihan dan pengembangan kompetensi, masih melaksanakan tugas-tugas yang serupa dengan sebelum pelatihan. Mereka juga kurang bersedia untuk menunjukkan kompetensi yang telah diperoleh dalam pelatihan tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari mereka. Terjadi fenomena lain yaitu kurangnya semangat untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat. Penyebab dari kurangnya motivasi seperti, faktor usia, prioritas, aktualisasi diri serta merasa sudah merasa cukup, sehingga tidak memiliki komitmen untuk memberikan yang lebih bagi kantor.

Dengan mempertimbangkan konteks tersebut, serta merujuk pada studi-studi dan temuan penelitian sebelumnya, maka peneliti terdorong untuk menyelidiki kinerja pegawai berdasarkan pelatihan yang telah mereka ikuti melalui BMKG Corpu serta motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga dapat ditarik judul yaitu “ **BMKG Corpu dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan mempertimbangkan identifikasi masalah dari objek penelitian dan cakupan masalah yang telah disebutkan, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana BMKG Corpu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung?
2. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung?

3. Bagaimana pengaruh BMKG Corpu dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini membatasi permasalahan pada BMKG Corpu dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menentukan besarnya pengaruh BMKG Corpu terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menentukan pengaruh motivasi terhadap kinerja.
3. Untuk menentukan besarnya pengaruh BMKG Corpu dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan serta tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi khususnya perihal Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan kompetensi dengan cara BMKG Corpu dan motivasi pegawai.
2. Manfaat Praktisi
  - a. Bagi Akademisi  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai landasan untuk perbaikan kebijakan atau strategi pengembangan sumber daya manusia dilembaga serupa dan menambah wawasan akademisi terkait dengan peningkatan kinerja serta dapat menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

b. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu pertimbangan dalam perencanaan, pengelolaan sumber daya manusia pada Stasiun Meteorologi Kelas I Radin Inten II Lampung.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini mencakup latar belakang, perumusan pertanyaan masalah, batasan masalah, tujuan diadakannya penelitian, manfaat dari penelitian, serta sistematika penulisan proposal thesis.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memberikan penjelasan mengenai dasar teori yang terkait dengan penelitian yang sedang dijalankan oleh penulis, beserta indikator dari setiap variabel, studi-studi terdahulu, dan pernyataan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memberikan penjelasan terkait metode pengumpulan data, jangka waktu penelitian, lokasi penelitian, data penelitian, dan metode analisis data yang akan digunakan untuk menangani permasalahan yang diajukan.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil penelitian yang telah dianalisis oleh penulis. Mendeskripsikan pengetahuan yang dimiliki peneliti dalam menganalisis penerapan yang dibahas berdasarkan teori yang ada dimasukkan dalam bab II.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini merupakan bagian penutup di mana penulis akan menyampaikan kesimpulan dari permasalahan yang telah dibahas

dan memberikan saran-saran yang relevan dengan pembahasan dalam proposal tesis yang diajukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**