

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya tuntutan terhadap organisasi dalam penyelenggaraan visi dan misi mengharuskan setiap unit kerja untuk terus melakukan perbaikan secara terus menerus. Dalam konsep organisasi publik setiap tugas dilaksanakan ditujukan untuk memberikan hasil terbaik bagi unit kerja tersebut maupun bagi pihak luar instansi. Hasil kerja yang baik dapat dicapai apabila sumber daya manusia dalam unit kerja memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dapat mendukung pelaksana tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur negara.

Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan kabupaten Pohuwato adalah unit kerja yang dibentuk dengan tujuan menyesuaikan berbagai tugas administrasi kepegawaian mendukung pelaksanaan pegawai melalui pendidikan dan latihan serta tugas pokok lainnya dalam peningkatan kapasitas profesionalitas pegawai. Profesionalitas aparatur dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, sebagai aparatur yang tidak memiliki profesionalitas kerja maka akan sulit mencapai kinerja yang maksimal. Dalam konteks organisasi publik kinerja dapat dilihat dari ketercapaian tugas organisasi, tugas kelompok, dan tujuan pokok individu. Dalam hal ini kinerja individu dapat dipandang sebagai hal yang pokok karena merupakan akumulasi menjadi kinerja kelompok yang menjadi

kinerja organisasi.

Dalam menyelenggarakan tugas Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato mempunyai fungsi menyiapkan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta penataan manajemen kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan pemerintah. Dan juga menjalankan berbagai program kegiatan antara lain program pelayanan administrasi perkantoran, peningkatan sarana dan prasarana aparatur, peningkatan disiplin aparatur, peningkatan kapasitas sumber daya aparatur, pembinaan dan pengembangan aparatur. Dalam hal pencapaian program kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato Dalam kurun 3 tahun dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

TABEL 1.1

**Realisasi Program Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan
Pelatihan**

Daerah Kabupaten Pohuwato Tahun 2010, 2011, 2012

Tahun	Program Kegiatan	Rencana Target	Realisasi
2010	1) Penyediaan jasa administrasi keuangan	100 %	67,18 %

	2) Rapat-rapat koordinasi ke luar daerah	100 %	87,11 %
	3) Rapat-rapat koordinasi ke dalam daerah.	100 %	97,67 %
Total (%)		100%	83,98%
2011	1) Pendidikan dan Pelatihan Teknik Tugas dan Fungsi PNS Daerah	100%	83,33 %
	2) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas.	100 %	85,56 %
	3) Pemeliharaan rutin perlengkapan gedung kantor	100 %	97,30 %
	4) Pengadaan pakaian khusus hari-hari tertentu	100 %	80,33 %
Total (%)			86,63 %
2012	1) Pendidikan Jenjangan Struktural	100%	91,30 %
	2) Pendidikan dan Pelatihan	100%	97,32 %

	Prajabatan Bagi Calon PNS		
	3) Seleksi Penerimaan CPNS	100%	88,78 %
	4) Pendidikan dan Pelatihan Teknik Tugas dan Fungsi PNS Daerah	100%	88,28 %
	5) Penataan Sistem Administrasi Kenaikan Pangkat Otomatis PNS	100%	99,38 %
	6) Penyusunan Rencana Pembinaan Karir PNS	100%	81,19 %
	Total (%)		91,04%

Sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato 2013

Berdasarkan data pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato pada tahun 2011 realisasi dari semua kegiatan mencapai 86,63 % atau naik sebesar 2,65 % dari tahun sebelumnya yakni tahun 2010 sebesar 83,98 %. Kemudian pada tahun 2012 realisasi kegiatannya mencapai 91,04 % atau naik sebesar 4,41 % dari tahun 2011. Program kegiatan tersebut tidak mencapai 100 % karena disebabkan oleh salah satunya pada tahun 2011 dan 2012, kegiatan pendidikan dan pelatihan teknis tugas dan fungsi PNS daerah tidak

mencapai target karena kurangnya peminat.

Eksistensi SDM aparatur perlu mendapat perhatian khusus, karena fenomena yang terjadi pada kantor tersebut masih banyaknya aparatur yang kurang memiliki pengetahuan teknis pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Hal ini dapat dilihat dari kinerja mereka dalam melaksanakan atau menjalankan program kegiatan setiap tahunnya. Program kegiatan tersebut hanya dapat terealisasi sebesar 87.21% dan tidak memenuhi target sampai 100%.

Selain itu fenomena selanjutnya masih dengan belum adanya kreatifitas dan inovasi aparatur dalam melaksanakan tugas. Peningkatan kompetensi SDM aparatur dalam mengemban tugas berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan stakeholder-nya. Kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkannya. Oleh karena itu diklat perlu terus ditingkatkan agar SDM aparatur benar-benar memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya secara profesional. Kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS harus berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

Maraknya jenis dan penyelenggaraan diklat mengakibatkan bervariasinya jenis-jenis diklat yang tersedia baik yang diselenggarakan oleh lembaga diklat pemerintah, perguruan tinggi, dan lembaga diklat

swasta. Untuk menghindari fenomena adanya ketidak sesuaian disiplin ilmu yang dimiliki, dengan tugas yang diembannya, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, dalam penyelenggaraan diklat untuk PNS diberlakukan kebijakan diklat satu pintu yang berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan jabatan yang diembannya baik itu jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu. Artinya, diklat yang diperuntukkan bagi PNS bukan diklat yang sekedar membentuk kompetensi, tetapi kompetensi tersebut harus relevan dengan tugas dan jabatannya. Dengan kata lain, kompetensi itu secara langsung dapat membantu di dalam melaksanakan tugas dan jabatan. Akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat ketidak sesuaian disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai, dengan tugas yang diembannya di BKPPD Kabupaten Pohuwato. Fenomena-fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai lebih dapat menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diembannya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka peneliti mengkajinya dalam bentuk penelitian dengan judul “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah kabupaten Pohuwato”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat aparatur yang kurang memiliki pengetahuan teknis pelaksanaan tugas pokok dan fungsi jabatan yang diembannya.

2. Belum adanya kreatifitas dan inovasi aparatur dalam melaksanakan tugas.
3. Masih adanya ketidak sesuaian disiplin ilmu yang dimiliki dengan tugas yang diembannya.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk melakukan penelitian melalui pengukuran besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dan menguji teori pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis yaitu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi kantor bagi kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato, untuk melakukan melakukan perbaikan dalam meningkatkan SDM aparatur.