

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka instansi dituntut untuk lebih dapat menjadikan pegawainya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu instansi berinisiatif untuk mengadakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, karena pendidikan dan pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi.

Instansi akan selalu berusaha mempertahankan pegawainya yang telah mereka rekrut, mereka akan membina dan mengembangkan karier serta jabatannya, sehingga menjadikan pegawai yang mempunyai sumber daya yang unggul. Dengan segala perbaikan metode kerja, maka pemborosan waktu dan tenaga serta berbagai masukan lainnya dapat ditekan semaksimal mungkin.

Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoretis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman

secara implisit. Melalui pemahaman, pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecahan masalah yang kreatif dan menjadi pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas pegawai melalui fungsi pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai dapat dilaksanakan melalui pelatihan bagi pegawai yang merupakan salah satu manusia yang berkualitas dengan sasaran dan tujuan pegawai. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugasnya.

Pegawai adalah produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain. Mereka pula memerlukan program pelatihan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas secara sukses. Meskipun program pelatihan membutuhkan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya dan menganggap dalam biaya-biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera, berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat, suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi. (Samsudin 2006 : 110)

Kinerja merupakan pendayagunaan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kinerja di bandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia , dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyesuaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan Sumber Daya Manusia secara minimal. Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, dalam suatu organisasi antara lain : kwaitas Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana yang tersedia, dan lingkungan organisasi baik yang sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal.

Tetapi pengendalian utama berada pada unsur manusia. Kualitas Sumber Daya Manusia perlu terus di tingkatkan utamanya bagi para pegawai sebagai pelayan publik. Upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia mendududki posisi penting. Kualitas Sumber Daya

Manusia menyangkut peningkatan pendidikan. Pemeliharaan kesehatan dan pemenuhan kebutuhan hidup untuk bekerja dengan konsentrasi penuh.

Secara teoritik banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi baik sifatnya eksternal maupun lingkungan organisasi yang sifatnya internal. Seperti Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat), seperti lokakarya, seminar, dan In House Training. Selain itu hal yang perlu diperhitungkan pula adalah lingkungan organisasi . lingkungan organisasi yang khususnya lingkungan internal organisasi tidak dapat dilepaskan dengan budaya masyarakat setempat. Artinya pegawai yang bekerja di dalam organisasi itu di bentuk dan beraktivitas dalam lingkup budaya setempat.

Penelitian ini dilaksanakan Badan Pemeriksa Keuangan (disingkat BPK) sebagai lembaga tinggi negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara/daerah. BPK berwenang untuk menilai dan/ atau menetapkan dan memantau jumlah kerugian negara/daerah yang diakibatkan oleh pembuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai yang dilakukan oleh bendahara BUMN/BUMS, dan lembaga atau badan lainnya.

Beberapa pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di kantor Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK RI) Perwakilan Provinsi Gorontalo masih ditemukan beberapa fenomena yang menggambarkan masih belum optimalnya kinerja pegawai yang berada di kantor Badan Pemeriksa Keuangan RI (BPK RI) Perwakilan Provinsi Gorontalo tersebut. Beberapa fenomena-fenomena yang berkaitan dalam penelitian ini berupa, Belum maksimalnya kinerja pegawai terutama dalam orientasi proses penyelesaian pekerjaan, Masih perlu ditingkatkannya pemahaman masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara tepat dan tepat, masih adanya karyawan yang belum dapat mengimplementasikan dengan baik program yang diperoleh selama pelatihan.

Dari beberapa masalah yang menyebabkan kinerja pegawai menurun ini diduga kurangnya pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan belum optimal dalam pelaksanaannya dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Adapun masalah-masalah lain sesuai pengamatan penulis yaitu pegawai belum memotivasi sendirinya pada masing-masing pegawai, belum ada ketekunan dalam pelatihan, semangat melakukan pendidikan dan pelatihan, kurang niat pada masing-masing pegawai, dan belum ada disiplin peserta. Tugas-tugas yang diberikan belum sesuai dengan pelatihan yang diikuti oleh pegawai itu sendiri. Untuk itu, pendidikan dan pelatihan diterapkan harus sesuai

dengan bidang dan keahlian masing-masing karyawan. Agar menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Implementasi Hasil Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Gorontalo***

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

- a. Belum maksimalnya kinerja pegawai terutama dalam orientasi proses penyelesaian pekerjaan.
- b. Masih perlu ditingkatkannya pemahaman masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara tepat dan tepat.
- c. Masih adanya pegawai yang belum dapat mengimplementasikan dengan baik program yang diperoleh dari pelatihan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu : Seberapa besar pengaruh implementasi hasil pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh implementasi hasil pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu :

1.5.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen kebijakan program serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi peneliti-peneliti lainnya yang berminat di bidang ilmu tersebut.

1.5.2 Secara Praktis

Hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan sumbangan informasi dan pemikiran bagi pemerintah khususnya pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Gorontalo sebagai bahan masukan yang positif, dalam hal peningkatan pendidikan dan pelatihan.