

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Organisasi atau instansi harus mampu mengolah sumber daya yang dimilikinya dengan baik, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai organisasi atau instansi.

Sumber daya manusia juga merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu instansi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat mengembangkan kinerjanya lebih baik. Agar kinerjanya pegawai lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pendidikan dan pelatihan pada pegawai. Karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan mendorong pegawai untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi..

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan pegawai, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif.

Secara makro, pendidikan dan pelatihan adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan pegawai agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam dengan berbagai macam teknologinya sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat secara optimal, sebagai tujuan dari pembangunan tersebut. Sedangkan secara mikro, pendidikan dan pelatihan disuatu organisasi atau institusi adalah pengembangan pegawai, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.

Kantor badan kepegawaian dan diklat (BKD) merupakan sebuah instansi pemerintah dalam tingkatannya yang terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia dan produktivitas pegawai. Keberadaan pegawai dalam suatu instansi pemerintah merupakan suatu unsur penting dalam suatu organisasi. Peran pegawai melakukan pekerjaan yang ditugaskan dan mengembang tugas tersebut seorang pegawai harus memiliki keterampilan dengan kemauan yang tinggi. Pelatihan pegawai dengan demikian instansi mungkin mulai menerapkan program kerja melatih sikap disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini sangat penting dilakukan oleh instansi atau perusahaan dalam meningkatkan kemampuan dan menghasilkan pegawai yang professional dibidangnya.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan sesuai peraturan perundang-undangan yang

berlaku. Instansi pemerintahan ini memiliki keseluruhan pegawai, sebanyak 42 orang yang terdiri dari kepala badan, Kepala Bidang, Kepala Sub-Sub bagian dan staf baik PNS.

Sebagai salah satu institusi pemerintahan daerah kabupaten Bone Bolango, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah mempunyai strategis membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dilingkungan pemerintah kabupaten Bone Bolango. Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil dimaksud diarahkan pada upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas serta profesionalme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang harus dilaksanakan yakni meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas pegawai, penempatan ,promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian pegawai. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian pendidikan dan Pelatihan Daerah 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 yaitu antara lain program pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Peningkatan Disiplin Aparatur, Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan Aparatur.

Pendidikan dan Pelatihan pada kantor badan kepegawaian dan diklat (BKD) mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang pegawai untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat individu pegawai tetapi juga pada organisasi. Program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan jadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumber daya manusia. Berdasarkan program kegiatan tersebut, pengukuran capaian kinerja terhadap pelaksanaan program kegiatan selama tahun 2009 sampai 2011 dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Program Kegiatan Pegawai Kantor Badan Kepegawaian**  
**Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango**

Tahun	Program Kegiatan	Realisasi (%)	Target (%)
2009	1) Pemeliharaan Rutin / berkala kendaraan dinas / Operasional.	80,55	100
	2) Penyusunan Capaian Kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	83,33	
	3) Pemberian Bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	85,56	
	Total (%)	83,15	100
	1) Pendidikan dan pelatihan prajabatan	98,25	

2010	bagi calon pegawai negeri sipil daerah		
	2) Seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil	96,84	
	3) Penataan system administrasi kenaikan pangkat otomatis pegawai negeri sipil	51,87	100
	4) Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan	89,37	
	Total (%)	84,08	100
2011	1) Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	99,58	
	2) Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil daerah.	97,80	
	3) Seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil	97,08	100
	4) Penempatan pegawai negeri sipil		
	5) Pembangunan / pengembangan system informasi kepegawaian daerah	60,71	
	Total (%)	90,65	100

Sumber : *Badan kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango Tahun 2013*

Berdasarkan data pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango pada tahun 2010 realisasi dari semua kegiatan mencapai 84,08 % atau naik sebesar 0,93%

dari tahun sebelumnya yakni tahun 2009 sebesar 83,15 %. Kemudian pada tahun 2011 realisasi kegiatannya mencapai 90,65 % atau naik sebesar 6,57 % dari tahun 2010. Program kegiatan tersebut tidak mencapai target 100 % karena disebabkan oleh salah satunya pada tahun 2010 dan 2011, kegiatan seleksi penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil tidak mencapai target karena kurangnya peminat atau pendaftarnya.

Berdasarkan pengamatan awal pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kab. Bone Bolango ternyata masih ditemukan pegawai yang kurang mempunyai komitmen dalam mengembangkan kemampuannya. Hal ini dilihat dari kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengikuti atau melanjutkan pendidikan sarjana ke tingkat magister, tetapi tidak berpengaruh terhadap kemampuan dan kinerja pegawai. Sebab dilihat dari jenis pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

Disamping itu, masih ditemukan pegawai yang kurang memiliki skill yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Walaupun pegawai itu telah diberikan diklat (magang) untuk peningkatan kemampuan skill yang dimilikinya. Tetapi tidak berpengaruh terhadap kemampuan skill yang dimiliki oleh pegawai saat diberikan tugas atau pekerjaan, mereka tidak mampu melakukan tugas-tugas tersebut..

Selain itu masih ada juga pegawai yang kurang berkualitas terhadap pekerjaan yang diberikan, sebelumnya sudah diberikan pelatihan dan diklat pada pegawai, dan akhirnya tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Disaat diberikan pekerjaan pegawai tidak mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Rendahnya kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai antara lain terlihat dari kurangnya tanggung jawab setiap pegawai dalam menjalankan tugas, pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh setiap pegawai tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut : "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komitmen pegawai dalam mengembangkan kemampuannya.
2. Kurangnya skill atau kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
3. Masih kurangnya pegawai yang berkualitas yang dapat melaksanakan tupoksinya dengan baik.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut : Seberapa Besar Pengaruh Pendidikan dan Kepelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kabupaten Bone Bolango.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan kepelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat (BKD) Kabupaten Bone Bolango.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal Pengaruh pendidikan dan kepelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai
- b. Penelitian ini dapat di jadikan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut .

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait agar lebih dapat memperhatikan pendidikan dan kepelatihan (Diklat) di dalam lingkungan kerja.

- b. Dapat memperluas ilmu pengetahuan penulis terhadap mata kuliah yang di berikan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berharga.