

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia instansi bahwa pelatihan dan pendidikan sangat diperlukan bagi seorang karyawan demi memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. hal ini merupakan dasar utama bagi kemajuan suatu instansi dimata masyarakat. Organisasi pemerintah harus menyadari pentingnya peranan pegawai dalam menjalankan tujuan organisasi. Banyak cara yang dapat dilakukan untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan demi peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, tujuan akhir dari pendidikan dan pelatihan adalah melahirkan dan menciptakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sistemik, yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Robbins (1997:34), beberapa hal utama yang perlu ditanamkan kepada PNS adalah percaya diri sebagai abdi masyarakat. Akar percaya diri sebagai abdi masyarakat seperti: kebiasaan hidup dengan sadar, kebiasaan menerima apa adanya, kebiasaan bertanggung jawab kepada diri sendiri, kebiasaan mempertahankan hak, kebiasaan hidup dengan tujuan, dan kebiasaan integritas pribadi. Untuk itu, diperlukan suatu sistem pengembangan diri pegawai yang didasari oleh kebutuhan akan tugas, pokok, dan fungsi pegawai dalam organisasi.

Upaya pengembangan Pegawai Negeri Sipil sangat diperlukan, yaitu dengan melalui pemberian kesempatan kepada para Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan, kursus-kursus, baik struktural maupun teknis dan pendidikan latihan fungsional serta pendidikan formal akademis baik tingkat strata satu (S1), strata dua (S2), dan strata tiga (S3). Hal ini patut dipahami mengingat pegawai yang kreatif dan inovatif merupakan investasi yang sangat menguntungkan

sekaligus sebagai modal dasar untuk memajukan pegawai agar kemampuan kerjanya menjadi optimal. Hal tersebut didasari oleh tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing guna memenuhi persyaratan jabatan yang akan dipangkunya dan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan (Sulistianingsih, 2008:3). Selanjutnya Ambar (2004: 274), menambahkan bahwa kegiatan pelatihan dan pendidikan untuk Pegawai Negeri Sipil dirancang untuk memperbaiki kinerja pegawai yang sedang atau akan diangkat untuk menjabat pekerjaan tertentu. Kinerja individu merupakan hasil suatu proses perpaduan antara kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menekankan pada tujuan:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Dibuatnya sistem pengembangan diri, sasaran dan batasan kerja dari PNS dilatarbelakangi oleh analisis terhadap kinerja pegawai yang penting atau dengan

kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja pegawai dan faktor-faktor yang ikut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

Fenomena tersebut diatas seringkali kita jumpai pada sebagian besar organisasi pemerintahan, termasuk kasus yang teridentifikasi dapat menjadi masalah pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo dimana terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi antara lain: 1) Lambatnya pegawai dalam menangani kebutuhan masyarakat yang terkait dengan program pemerintah. 2) sistem pelayanan yang cenderung berbelit-belit sehingga memunculkan pameo masyarakat mengatakan bahwa kalau bisa di persulit mengapa harus dipermudah. 3) kerjasama tim yang belum padu, dibuktikan dengan lambatnya penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai. 4) sulitnya bagi masyarakat untuk mengakses (meminta informasi) pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. 5) masih adanya pegawai dengan tingkat pendidikan rendah yang memungkinkan bagi mereka untuk memberikan pelayanan yang tidak maksimal pada masyarakat. 6) tidak selarasnya tingkat pendidikan pegawai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Hal-hal tersebut mungkin dapat dipahami mengingat hanya sebagian kecil dari seluruh pegawai (128 pegawai) di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo yang telah melakukan program pendidikan dan pelatihan (diklat) untuk mengasah kemampuan dan keterampilan, serta pengembangan karir.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan suatu skema yang jelas terkait dengan pengembangan diri pegawai melalui program pendidikan dan

pelatihan (Diklat) untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan organisasi sesuai dengan Visi dan Misi yang telah disusun. Untuk itu, diperlukan kajian secara akademis dalam bentuk karya ilmiah untuk mengukur suatu fenomena terkait pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo dalam bentuk skripsi yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis menyusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Lambatnya pegawai dalam menangani kebutuhan masyarakat.
2. Sistem pelayanan yang cenderung berbelit-belit.
3. Kerjasama tim yang belum padu, dibuktikan dengan lambatnya penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai.
4. Sulitnya bagi masyarakat untuk mengakses (meminta informasi) pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.
5. Masih adanya pegawai dengan tingkat pendidikan rendah.
6. Tidak selarasnya tingkat pendidikan pegawai tertentu dengan tugas yang diberikan kepadanya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: *"Seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo"?*

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: "Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo"

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

- a. Memberikan sumbangsih pemikiran kepada aparatur Negara, kepegawaian, pelayanan umum dilingkungan instansi pemerintah.
- b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang terutama peningkatan dalam hal peningkatan kinerja pegawai

2. Manfaat secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pimpinan dan pengambil keputusan/kebijakan di lingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan *feed back* bagi semua pihak terutama bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dilingkungan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.