BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia pada saat ini merupakan usaha dinamis yang semakin bertambah kompleks dari waktu ke waktu. Hal ini merupakan kenyataan dari kemajuan teknologi yang mengharuskan setiap organisasi atau instansi untuk menyongsong persaingan yang semakin mengglobal. Realita ini memberikan tantangan kepada organisasi ataupun instansi pemerintah untuk mengatur sistem perencanan pegawai dalam mengembangkan roda organisasi agar pelayanan kepada masyarakat lebih efektif dan efisien.

Pengaturan sistem perencanaan tersebut sangat pantas kalau diaplikasikan dalam kehidupan oganisasi atau instansi. Organisasi atau instansi tidak akan berjalan dengan baik sesuai rencana atau program yang telah ditetapkan apabila struktur kepegawaian tidak sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Perencanaan pegawai adalah salah satu factor domain dalam sebuah instansi untuk memperoleh pegawai yang tepat baik secara kuantitas, kualitas, komposisi, dan distribusinya secara porposional sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata. Jadi, perencanaan pegawai sebagai sistem yang baik dalam perekrutan pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi atau instansi.

Dalam perencanaan pegawai perlu adanya pelaksanaan yang teratur serta mengikuti tata cara sesuai dengan proses yang sudah ditetapkan. Untuk itu, organisasi atau instansi yang telah menerapkan sistem ini harus melalui tahapan-tahapan yang baik pula. Misalkan, dalam perekrutan pegawai ada tahapan seleksi. Mulai dari pengumuman

kebutuhan pegawai, jumlah pegawai yang diinginkan, penyaringan pegawai, pendidikan dan latihan (diklat), sampai dengan pengisian bagian-bagian yang memerlukan tenaga ahli. Hal ini menunjukkan proses perencanaan pegawai akan lebih optimal.

Kantor dinas merupakan salah satu organisasi di lingkungan pemerintahan yang bertanggung jawab menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, pengaturan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat di bidang pendidikan. Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut dibutuhkan adanya struktur organisasi yang tepat dan bekerja dengan jelas sesuai dengan tufoksi masing-masing jabatan.

Berdasarkan kenyataan yang ditemukan di lapangan bahwa perencanaan pegawai pada kantor dinas pendidikan kebudayaan dan olahraga Kabupaten Gorontalo, tidak sesuai dengan prosedur perencanaan yang diharapkan. Hal ini ditandai dengan jumlah pegawai yang sudah ditentukan dinas pendidikan tidak sesuai dengan kuota yang diharapkan, masih kurangnya tingkat pendidikan dan pengetahuan oleh pegawai yang diperlukan, kurangnya pendidikan dan latihan yang dilakukan terhadap pegawai, dan terdapat pegawai yang latar belakangnya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diembannya. Dilihat dari hasil observasi sebelumnya, jabatan yang diduduki oleh pegawai negeri sipil tidak berdasarkan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki, misalnya fakta yang ditemukan di lapangan bahwa ada lulusan SMA yang di bidang pengelolaan mutasi dan kenaikan pangkat, dan masih banyak pegawai yang kurang mampu menyelesaikan tugas yang diembannya dengan baik karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Hal ini tentu saja berpengaruh pada

kinerja organisasi karena dalam hal ini proses perencanaan pegawai tidak maksimal dengan adanya fakta yang jelas di lapangan tidak sesuai dengan harapan oarganisasi.

Sehubungan dengan latar belakang yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengangkat dalam suatu tulisan ilmiah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi dengan mengambil judul : **"Perencanaan Kepegawaian Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

a. Jumlah pegawai yang ditentukan tidak sesuai dengan kuota yang diharapkan.

b. Masih kurangnya tingkat pendidikan dan pengetahuan pegawai yang diperlukan.

c. Banyaknya pegawai yang menempati jabatan tidak sesuai dengan disiplin ilmu/latar belakang pendidikan.

d. Kurangnya pendidikan dan latihan yang dilakukan terhadap pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah "Sejauhmana Perencanaan Kepegawaian Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo".

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang Perencanaan Kepegawaian pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari tujuan penelitian di atas, maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang meliputi :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sumber untuk memperoleh pengalaman dan menambah wawasan serta pengetahuan tentang perencanaan kepegawaian di suatu organisasi maupun instansi secara ilmiah.

2. Manfaat Praktis

Sebagai media informasi civitas akademia pada umumnya dan rekan-rekan mahasiswa yang menjadi peneliti lanjutan sehubungan dengan masalah penelitian ini, dan juga sebagai pedoman dan bahan masukan yang baik dalam rangka peningkatan perencanaan kepegawaian kadepan serta sebagai realisasi dari tridharma perguruan tinggi dalam bidang penelitian.