

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi membutuhkan sumber daya yang kompeten dan berkualitas, terutama pada masa sekarang ini. Sumber daya manusia dalam halnya adalah pegawai selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja. Hasil kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi yang meperkerjakan pegawai. Dan perlu kita ketahui, landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja, sebab jika kinerja pegawai baik maka kinerja dari organisasi akan baik pula, demikian sebaliknya jika kinerja buruk berdampak pula kinerja yang buruk dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah suatu ukuran maupun hasil capaian yang mencakup melaksanakan kegiatan sehingga memperoleh kinerja yang baik dalam pencapaian tujuan. Perlunya kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi pemimpin, untuk meningkatkan kinerja diperlukan seorang pemimpin agar dapat mengetahui tindakan apa yang harus di lakukan agar meningkatnya kinerja yang akan menghasilkan tercapainya tujuan-tujuan dari organisasi.

Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat dalam menangani masalah kinerja tersebut, di antaranya dengan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti pelatihan para pegawai. Dan yang dimaksud pelatihan para pegawai adalah suatu program dimana para pegawai dilatih untuk memperoleh keahlian yang handal, dikembangkannya pengetahuan pada tingkat keterampilan dalam memaksimalkan kinerja yang masih kurang baik. Untuk itu, memberikan pelatihan sangat bermanfaat bagi pegawai, karena merupakan kegiatan yang penting diperlukan bagi setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan- perubahan lingkungan yang cepat terjadi. Melalui pelatihan diharapkan para pegawai akan berkembang dengan baik sehingga mampu menghadapi tantangan perubahan.

Pentingnya pelatihan tentunya memerlukan investasi yang tidak sedikit, dan hasil dari pelatihan sering tidak langsung terlihat, maka pihak organisasi dalam memberikan pelatihan harus secara terencana dan menyesuaikan dengan pekerjaan sehingga hasil dari pelatihan dapat mengubah perilaku para pegawai di tempat kerja. Oleh karena itu evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan sangat diperlukan untuk mengetahui keefektifan pelatihan itu sendiri pada pekerjaan.

Seperti halnya dalam organisasi pemerintah di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo yang merupakan instansi yang bergerak dalam pembangunan infrastruktur dan memiliki berbagai bidang-bidang dalam pembangunannya, tentu tidak lepas dari semua yang menjadi pelaksana yaitu Sumber Daya Manusia (Pegawai), karena dengan pegawai tersebut, kegiatan dari organisasi pemerintah dapat terlaksana dengan baik sehingga kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya. Namun apa yang diinginkan atau menjadi harapan oleh seorang pemimpin pada Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo khususnya pada kegiatan organisasi agar terlaksana dengan baik belum sepenuhnya terlaksana dengan harapan apa yang menjadi keinginan oleh seorang pemimpin. Yang nampak dengan berdasarkan hasil penelitian, kinerja yang dihasilkan sebagian kecil belum terealisasi dengan baik di karenakan menutup kemungkinan berbagai faktor penghambatnya misalnya dalam faktor SDM, dimana dalam faktor ini berbicara menurunnya hasil kinerja pegawai yang timbul karena keterbatasan Sumber Daya Manusia yang handal, keterbatasan memiliki keahlian khusus dalam menguasai alat-alat Teknologi yang semakin berkembang pesat untuk itu perlunya dilaksanakn pelatihan sehingga menopang atau mengembangkan bakat-bakat yang dimiliki para pegawai yang berada di Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan tugas pokok dari setiap pegawai.

Dari latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini setelah mendefenisikan latar belakang diatas yaitu : Menurunnya hasil kinerja pegawai di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo karena terbatasnya SDM yang handal, memiliki keahlian khusus dalam menguasai alat-alat Teknologi yang semakin berkembang pesat.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil suatu rumusan masalah yakni **Seberapa Besar Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo ?**

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dalam penelitian ini dilihat dari dua aspek :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin mengangkat topik seperti penelitian ini. Dan bagi penelitian lebih lanjut memberikan tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal Program Pelatihan.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan bahan masukan bagi instansi tersebut serta memberikan sumbangan pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian dilakukan demi kemajuan lembaga dan instansi itu sendiri kearah yang lebih baik dalam pengambilan keputusan serta memperbaiki kinerja pegawai.