

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetensi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan semakin ketat. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal.

Organisasi harus mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktivitasnya dalam menghadapi persaingan tersebut. Organisasi juga harus berupaya semaksimal mungkin untuk menghindari kendala yang semakin kompleks dengan tingkat variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah di temui yang dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu organisasi sering mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemen dan kualitas SDM agar menjadi lebih tangguh dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru, memiliki kecakapan tinggi, serta memiliki kualitas kerja yang handal. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang

memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreatifitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pelatihan bagi SDM-nya.

Pelatihan di Kantor Pelayanan perbendaharaan Negara Gorontalo bertujuan untuk mendukung pelaksanaan pegawai melalui latihan secara tugas pokok lainnya dalam peningkatan kapasitas profesionalisme pegawai, pelatihan yang dilaksanakan dengan tujuan memberikan pengetahuan tentang pekerjaan seorang pegawai karena dalam unit KPPN Gorontalo masih terdapat kualifikasi pendidikan yang sangat rendah maka perlu adanya pelatihan untuk pegawai agar menghasilkan tenaga kerja yang handal. Pada tabel 1.1 menjelaskan tingkat pendidikan dan golongan pegawai KPPN Gorontalo adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai KPPN Gorontalo**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat		9,09%
Diploma	2	4,55%
Diploma I (Keu.)	1	13,64%
Diploma III (Keu.)	3	4,55%
Strata I / Sarjana	1	63,64%
Strata II / Magister	14	4,55%
	1	
Jumlah	22	100

*Sumber: Kantor Pelayanan Perbendahaharaan Negara Gorontalo 2015*

Tabel di atas menginformasikan tingkat pendidikan dan golongan pegawai. Berdasarkan tingkat pendidikannya, diketahui bahwa mayoritas pegawai adalah berpendidikan S1 sebanyak 14 orang atau 63,64%. Kemudian pegawai yang berpendidikan Diploma I Keuangan sebanyak 3 orang atau 13,64%. Pegawai yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 2 orang atau 9,09% dan pegawai yang berpendidikan Diploma 1 orang atau 4,55%, pendidikan Diploma III Keuangan 1 orang atau 4,55%, dan diperoleh pula pegawai dengan pendidikan Strata II / Magister dengan jumlah 1 orang atau presentase 4,55%. Dari hasil Persentase di atas maka di simpulkan bahwa masih ada pegawai yang memiliki pendidikan yang rendah, oleh karena itu KPPN Gorontalo mengadakan program Pelatihan terhadap pegawai untuk menghasilkan tenaga kerja yang profesional. Pelatihan bagi organisasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, sedangkan pelatihan bagi pegawai dilakukan untuk meningkatkan kinerja karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang memadai dalam mengerjakan suatu perkerjaaan. Fenomena- fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang di berikan.

Hasil pengamatan awal peneliti terungkap fenomena di antara pada proses penerimaan materi pelatihan yang kadang kurang full metode pelatihan, pelatih masih belum terlalu menguasai materi pelatihan, masih ada pegawai yang cenderung tidak mengikuti program pelatihan, sarana pelatihan masih kurang memadai, pada saat evaluasi pelatihan masih ada pegawai yang belum jelas mengerti dengan apa materi yang disampaikan saat pelatihan berlangsung.

Fenomena- fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang di berikan.

Untuk menghindari fenomena tersebut maka Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara, menyelenggarakan pelatihan untuk PNS disesuaikan dengan kompetensi jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu. Artinya, pelatihan yang di peruntukkan bagi PNS bukan yang sekedar membentuk kompetensi , tetapi kompetensi itu harus relevan dengan tugas dan jabatannya. Dengan kata lain kompetensi itu secara langsung dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa untuk mencapai kinerja yang bagus diperlukan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pegawai hanya mempunyai kemampuan kerja tanpa adanya program pelatihan, maka pegawai tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan, hal ini disebabkan antara program pelatihan dan kemampuan kerja memiliki ikatan yang sangat erat terhadap kinerja mereka.

Adapun untuk keperluan penelitian maka peneliti memformulasikan judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor KPPN Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat di tarik identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penerimaan materi pelatihan yang kadang kurang full metode pelatihan
2. Pelatih masih belum terlalu menguasai materi pelatihan,
3. Masih ada pegawai yang cenderung tidak mengikuti program pelatihan,

4. sarana pelatihan masih kurang memadai,
5. Pada saat evaluasi pelatihan masih ada pegawai yang belum jelas mengerti dengan apa materi yang disampaikan saat pelatihan berlangsung.
6. Masih ada pegawai yang mempunyai kualifikasi pendidikan yang sangat rendah.
7. Masih terdapat pegawai cenderung tidak loyal terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penulisan ini yaitu “seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di KPPN Gorontalo”?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah pokok yang di uraikan sebelumnya, maka yang jadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di KPPN Gorontalo?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

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

1. Manfaat secara teoritis
  - a. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap aparatur negara, kepegawaian, pelayanan umum dilingkungan instansi pemerintah.
  - b. Menambah konsep baru yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang terutama peningkatan produktifitas kerja.

## 2. Manfaat secara praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pengambil keputusan/kebijakan di lingkungan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Gorontalo
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan *feed back* semua pihak terutama bagi pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kota Gorontalo