

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting bagi setiap organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi swasta. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang mempunyai harkat dan martabat yang dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, sumber daya manusialah yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menyesuaikan fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan solusi guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Dalam setiap organisasi peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dalam arti memiliki kemampuan dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga tugas dapat diselenggarakan dengan tertib dan lancar. Perhatian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak hanya ditujukan pada pemanfaatannya secara optimal, akan tetapi juga pada pengembangannya serta mekanisme penggantinya. Dalam rangka peningkatan kinerja, fokus ditujukan pada pengembangannya. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan kinerja dari pada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut tercapai dengan baik. Hal ini berlaku untuk semua organisasi termasuk di dalamnya organisasi pemerintahan.

Dalam melaksanakan roda pemerintahan di Kota Gorontalo dibentuklah Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan (BKD-DIKLAT) berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo No. 10 Tahun 2004 yang memiliki salah satu tugas yaitu menyiapkan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan penjenjangan dan kurikulum pendidikan pelatihan teknis dan fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan untuk pengembangan aparatur. Saat ini aparatur pemerintah / PNS

berjumlah 5.825 Orang. Jumlah Pejabat di Kota Gorontalo adalah 884 orang yang terdiri dari ; Pejabat Eselon II berjumlah 31 orang, Pejabat Eselon III berjumlah 144 orang, Pejabat Eselon IV berjumlah 732 orang. Berikut data pegawai Kota Gorontalo berdasarkan golongan yaitu PNS golongan I berjumlah 45 orang, PNS golongan II 1.578 orang, PNS golongan III 2.548, dan PNS golongan IV berjumlah 1.584 total PNS berdasarkan golongan yaitu berjumlah 5.753 orang. Jumlah PNS Kota Gorontalo berdasarkan jenis kelamin yaitu, PNS pria berjumlah 2.012 orang dan wanita berjumlah 3.741.

Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dalam membentuk aparat pemerintah atau Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berkualitas dan berkinerja, maka instansi ini telah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang tertuang dalam program dan kegiatan yang mengarah kepada peningkatan kinerja. Program tersebut tentunya untuk meningkatkan kualitas aparatur yang profesional. Diklat adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan sikap dan keahlian seseorang. Desain kegiatan dan pelaksanaannya memerlukan kajian dan pemikiran yang cermat dan mendalam sebelum kegiatannya dilaksanakan. Indikator dari diklat yang baik adalah memberi perubahan kepada pesertanya dalam pengetahuan sikap dan keterampilan kearah yang lebih baik. Adapun sasaran dan program BKD dan Diklat Kota Gorontalo yaitu, tercapainya peningkatan kemampuan dan keterampilan

sumber daya aparatur, presentase aparatur yang memperoleh reward dan punishment, dan terciptanya sumber daya aparatur yang disiplin, berdasarkan ketiga sasaran tersebut BKD dan Diklat Kota Gorontalo memiliki kebijakan yang di ambil yaitu menyelenggarakan pendidikan pelatihan bagi sumber daya aparatur secara terarah, terukur dan terpadu, serta melaksanakan manajemen kepegawaian berdasarkan peraturan yang ditetapkan, dan juga menjalankan program yaitu peningkatan kapasitas sumber daya aparatur dan pembinaan dan pengembangan aparatur.

Berdasarkan observasi awal, ternyata pengembangan aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota Gorontalo belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan fenomena yang terjadi yaitu jumlah PNS Eselon IV yang telah mengikuti Diklatpim IV hanya berjumlah 66 orang sedangkan PNS Eselon IV yang belum mengikuti Diklatpim IV berjumlah 681 orang. Berdasarkan data ini membuktikan bahwa program diklat belum terencana dengan baik. kemudian sarana dan prasarana penunjang diklat belum memadai seperti aula, ruang kelas, ruang komputer, wisma tenaga kediklatan, dan lain sebagainya dimana yang seharusnya merupakan syarat untuk penyelenggaraan Diklat di daerah. Selain itu keterbatasan anggaran diklat aparatur, sesuai Peraturan Kepala LAN No. 8 Tahun 2012 tentang standar biaya umum diklat PNS yaitu biaya satu peserta Diklat berkisar

antara Rp. 20.230.000,- sampai Rp. 40.000.000,- tergantung jenis diklat yang diikuti. Biaya diklat yang tertera diatas belum teralokasi pada Daftar Pelaksanaan Anggaran (DPA-SKPD) BKD Diklat Kota Gorontalo, karena pagu anggaran definitif tidak mencukupi untuk menyelenggarakan keseluruhan diklat pejabat struktural. Analisis beban Diklat belum dilaksanakan dengan baik, disebabkan oleh dinamisnya penempatan pegawai pada suatu jabatan struktural di daerah otonom. Sehingga belum dapat mewujudkan aparatur pemerintah yang kompeten dan handal dalam mengemban tugas dan fungsinya. Demi kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu syarat yang utama. Hal ini sesuai dengan pendapat Widjaja (2005:165) yang menyatakan bahwa dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional dengan hasil yang maksimal mungkin, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Oleh karena itu, untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara, sedangkan kesempurnaan aparatur pada pokoknya tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri.

Berdasarkan pendapat di atas dapat kita ketahui bahwa, kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia sangat perlu dikeluarkan untuk mencapai kinerja aparatur yang diinginkan. Pada akhirnya peneliti tertarik melakukan kajian dengan mengangkat judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pejabat Eselon IV pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah yaitu antara lain:

- 1.2.1 Program Diklat belum terencana dengan baik.
- 1.2.2 Sarana dan prasarana penunjang Diklat yang belum memadai.
- 1.2.3 Keterbatasan dana pendidikan dan pelatihan aparatur.
- 1.2.4 Analisis beban Diklat belum terlaksana dengan baik.

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merumuskan yakni sebagai berikut:

- 1.3.1 Bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan Pelatihan.
- 1.3.2 Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.3.3 Upaya-upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota Gorontalo dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1.4.1 Untuk mengetahui bagaimana Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur melalui Pendidikan Pelatihan.

1.4.2 Untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.4.3 Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Kota Gorontalo dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1.5.1.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pegawai dan *stakeholder* lainnya dalam mengembangkan sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.5.2.1 Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi Kepala BKD Diklat Kota Gorontalo, berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia aparatur.

1.5.2.2 Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi pimpinan dan pegawai dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan.