

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional perusahaan dengan seluruh fasilitas perusahaan yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang ditentukan. Menurut Hasibuan (2011: 10) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Dalam dunia instansi bahwa pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan bagi seorang pegawai 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.

Pelatihan pada dasarnya berarti proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Pelatihan dapat juga dilakukan bagi para pegawai baru, yang dalam proses rekrutmen dan seleksi terpaksa harus menerima calon yang belum memenuhi persyaratan kerja, karena tidak tersedianya sumber tenaga kerja yang dapat memenuhi persyaratan tersebut secara maksimal, (Nawawi, 2011: 215). Kegiatan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) untuk Pegawai Negeri Sipil dirancang untuk memperbaiki kinerja pegawai yang sedang atau akan diangkat untuk menjabat pekerjaan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2011:1) bahwa manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Gorontalo merupakan sebuah instansi pemerintah yang terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia dan produktivitas pegawai. Keberadaan pegawai dalam suatu instansi pemerintah merupakan suatu unsur penting dalam suatu organisasi. Peran pegawai melakukan pekerjaan yang ditugaskan dan mengemban tugas tersebut seorang pegawai harus memiliki keterampilan dengan kemauan yang tinggi. Badan perencanaan dan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Gorontalo sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat juga harus mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat.

Dalam hal ini, bappeda juga telah memberikan program diklat setiap tahunnya kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat. Hal ini terbukti dengan pemberian program diklat baik diklat prajabatan maupun diklat jabatan yang terdiri dari diklat fungsional, dan diklat pimpinan yang diselenggarakan tiap tahun bagi para pegawai BAPPEDA Kota Gorontalo. Dengan adanya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada para PNS di BAPPEDA Kota Gorontalo diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja dan prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan observasi awal saat melakukan penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Gorontalo dimana terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi antara lain: Masih ada pegawai yang kurang pengetahuannya tentang pekerjaannya, masih rendahnya kualitas pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, serta capaian prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Gorontalo yang belum memuaskan.

Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai antara lain terlihat dari kurangnya tanggungjawab setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya, pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh setiap pegawai tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Permasalahan pada pelatihan tentu saja akan memberikan dampak bagi prestasi kerja pegawai yang terbukti dari permasalahan diklat diikuti juga dengan permasalahan prestasi kerja pegawai.

Sehubungan dengan fenomena yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “ ***Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Gorontalo***”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut : 1) Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. 2) Minimnya pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya. 3) Capaian Prestasi kerja pegawai di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Gorontalo yang belum memuaskan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, maka masalah pokok yang akan ditelaah untuk dianalisis dalam penelitian ini adalah: “Apakah dengan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) berpengaruh terhadap peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Gorontalo?”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

#### **1.5.1 Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

#### **1.5.2 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, manfaat penelitian ini dapat menambah pengembangan ilmu pengetahuan, dan sebagai bahan penelitian selanjutnya.

