

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penentu dalam pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur Negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia (Ahmad luthfi 2015:1) .

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa

canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan yang sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam

banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Inspektorat Kota Gorontalo sebagai lembaga pengawasan pemerintah daerah merupakan salah satu unsur perpanjangan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan tugas membantu kepala daerah dan wakil kepala daerah dalam memfasilitasi proses pelaksanaan pengawasan di daerah. Sebagai instansi pengawasan intern pemerintahan Inspektorat Kota Gorontalo diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi terciptanya kebijakan pemerintah pusat yang berpihak kepada kepentingan masyarakat banyak. Untuk memenuhi harapan diatas diperlukan pengembangan organisasi yang mengarah pada profesionalisme. Salah satu cara untuk merealisasikan misi tersebut hendaknya Inspektorat Kota Gorontalo berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawai. Peningkatan kualitas pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh (Inspektorat Kota Gorontalo). Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut maka Inspektorat Kota Gorontalo harus didukung oleh PNS yang mempunyai kualifikasi pendidikan dan pelatihan (diklat) yang sesuai dan memadai terutama diklat

teknis dan diklat fungsional, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Inspektorat Kota Gorontalo terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan pegawai. Permasalahn tersebut adalah secara kuantitas kinerja yang dicapai masih belum optimal sebagaimana ditunjukkan oleh masih adanya program dan kegiatan yang tidak mencapai target hasil optimal yang ditetapkan atau kurang dari 100% realisasinya. Permasalahn tersebut adalah berkaitan dengan pengembangan program pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Kota Gorontalo yang masih belum berjalan secara optimal karena keterbatasan keuangan pemerintah daerah. Hal tersebut dapat dilihat dari segi jumlah, masih banyak pegawai yang belum memiliki sertifikat diklat yang sesuai dengan golongan/kepangkatan yang dimiliki. Seorang auditor atau pemeriksa harus mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang memadai dan terus menerus. Secara kualitas, kinerja Inspektorat juga ada indikasi belum optimal sebagaimana diindikasikan oleh masih adanya PNS yang belum sepenuhnya bisa mengoperasikan teknologi zaman sekarang.

Diklat PNS yang dilakukan oleh kantor Inspektorat Kota Gorontalo adalah Diklat fungsional auditor dan diklat teknis keterampilan yang

merupakan syarat yang harus ditempuh auditor internal untuk mendapatkan sertifikasi. Adapun tujuan diklat fungsional auditor dan teknis keterampilan dilaksanakan untuk meningkatkan profesionalisme pelaksanaan tugas pengawasan atas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan agar terlaksana secara efisien dan efektif serta sesuai dengan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku ([lms.bpkp.go.id](http://lms.bpkp.go.id)). Namun kelemahan dalam sistem diklat yang ada pada Inspektorat Kota Gorontalo adalah diklat fungsional auditor dan diklat teknis keterampilan belum mampu menyadarkan pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga pegawai yang telah mengikuti diklat tersebut belum mampu memberikan kontribusi secara maksimal. Sekarang ini berdasarkan data yang diperoleh jumlah pegawai di Inspektorat berjumlah 57 orang yang merupakan pegawai negeri sipil akan tetapi jumlah pegawai yang telah mengikuti diklat fungsional dan diklat substantif dari tahun 2010-2015 adalah sebanyak 36 orang. Untuk diklat fungsional 26 orang dan substantif 10 orang. Namun masih terdapat masalah dalam Diklat fungsional auditor khususnya pada evaluasi yang dilaksanakan oleh instansi belum terlaksana secara maksimal.

Tabel 1. pegawai yang mengikuti diklat fungsional dan substantif

No	Diklat yang diikuti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Jml
1	Diklat fungsional	2	-	1	11	6	6	26
2	Diklat substantif	-	-	3	3	2	2	10

*Sumber: Inspektorat kota Gorontalo*

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan diperlukan adanya koordinasi yang baik dari jabatan fungsional seperti auditor diperlukan koordinasi yang baik dengan BPKP.BPKP sebagai instansi Pembina jabatan fungsional auditor sangat menentukan apakah seseorang dapat diangkat atau tidak dikarenakan BPKP yang mengeluarkan sertifikasi sebagai dasar pengangkatan oleh kepala daerah.Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang dikerjakan secara terus menerus dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat ditunjukkan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien.

Beberapa kelemahan kinerja Inspektorat Kota Gorontalo tersebut dapat mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan PNS belum efektif dapat meningkatkan kinerja aparatur/pegawai di instansi tersebut.Akan tetapi sejauh mana kebenarannya, masih perlu dibuktikan dan dikaji melalui

penelitian ilmiah. Tertarik terhadap indikasi masalah tersebut penulis mengangkat judul penelitian **“Optimalisasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) DI Inspektorat Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu:

1. Diklat teknis keterampilan di Inspektorat Kota Gorontalo masih belum berjalan secara optimal
2. Kualitas dan kuantitas pegawai sangatlah penting, namun di Inspektorat Kota Gorontalo masih banyak pegawai yang belum memiliki sertifikat diklat yang sesuai dengan golongan/kepangkatan yang dimiliki
3. Evaluasi pendidikan dan pelatihan cenderung belum dilaksanakan secara kontinue didalam internal organisasi tersebut.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah optimalisasi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak di capai dari penelitian ini yaitu untuk ;

1. Mengetahui optimalisasi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.
2. Mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Kantor Inspektorat Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang secara umum diklasifikasikan menjadi dua, antara lain:



## 1. Manfaat teoritis

Penelitian mengenai bagaimana pendidikan dan pelatihan (diklat) di Inspektorat Kota Gorontalo, semoga dapat memberikan gambaran mengenai pendidikan dan pelatihan dalam organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bias sebagai acuan di dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan penelitian yang akan dilakukan.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui bagaimana pendidikan dan pelatihan (diklat) di Inspektorat Kota Gorontalo. Selain itu penulis juga dapat menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di organisasi tersebut.

### b. Bagi Inspektorat Kota Gorontalo

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan dalam terhadap pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik.