

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi instansi atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Begitu pula dengan tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan maksimal. Untuk mewujudkan perusahaan yang sukses dibutuhkan sumber daya manusia yang cakap, berkualitas, dan profesional. Karena sumber daya manusia memang merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Pada era globalisasi saat ini perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kerja para ASN yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Maka perubahan demi perubahan dalam meningkatkan berbagai kualitas kerja pegawai selalu menjadi fokus utama dalam meningkatkan pelayanan prima bagi masyarakat, dan hal ini dipandang penting guna agar meningkatkan efektivitas yang lebih berkualitas dalam menunjang suatu karir.

Menurut Siagian (2007:24) Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya.

Semua pengetahuan yang pernah diperoleh tidak hanya diterapkan begitu saja tanpa memerhatikan situasi dan kondisi yang dihadapi. Keadaan itu sangat disadari oleh pihak pimpinan organisasi atau perusahaan. Sekalipun telah

dinyatakan memenuhi syarat, seorang calon pegawai tidak secara otomatis dapat melaksanakan tugasnya dengan lancar dan baik, apalagi jika ia belum mempunyai pengalaman dan baru tamat sekolah atau kuliah. Oleh karena itu, perusahaan memberi kesempatan kepada calon ASN untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, sekaligus berorientasi agar ia dapat melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Menurut Saksono dalam Badriyah (2015:119-120) Orientasi merupakan proses yang dilalui para pegawai baru dan organisasi menjelaskan persepsi serta harapan masing-masing. Karena, kejelasan antara hubungan para pekerja dan para menejer organisasi merupakan dasar bagi produktivitas, pelayanan klien, perhatian yang tepat terhadap orientasi pegawai baru harus memperkuat pola yang ditetapkan selama wawancara pekerjaan yang realistis demi keberhasilan hubungan kerja pada masa yang akan datang.

Organisasi tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa dukungan oleh manajemen yang baik dan karyawan sebagai pelaksanaan kegiatan perusahaan. Selain itu meskipun perusahaan mempunyai sumber daya manusia melimpah baik bahan mentah maupun modal tetap jika semua itu tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas ataupun profesional, maka keberadaannya menjadi tidak berarti. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan, sebab kesalahan dan kekeliruan yang sering terjadi merupakan akibat dari sumber daya manusia yang tidak profesional. Sehingga menyebabkan kegagalan dan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya akan sulit tercapai. Maka organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru untuk memajukan perusahaan, salah satunya adalah melalui pelatihan bagi SDM-nya.

Simamora (2004 : 273) Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan peralihan keahlian, konsep peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pasal 1 ayat 9 UUD No. 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo diketahui ada 265 ASN yang bekerja. Dikemukakan fenomena bahwa para ASN di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo memiliki keterampilan yang rendah dalam menjalankan tugas pokok serta fungsinya secara cepat dan tepat, yakni dapat dibuktikan melalui tugas para kepala bidang. Misalnya kepala bidang sosial melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab kepala bagian keagamaan, begitu pula dengan tugas kepala bagian budaya dikerjakan oleh kepala bagian sosial. Kemudian ASN di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo masih banyak yang menunda pekerjaan, yaitu pada saat pekerjaan yang hanya dilihat mudah dikerjakan ASN malah asyik melakukan aktivitas lain seperti main game dan lain-lain.

ASN di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo juga tidak disiplin saat jam kerja, yakni dapat dibuktikan melalui ASN yang lebih banyak menggunakan waktu kerja untuk hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Di samping itu ASN juga tidak sepenuhnya mendapatkan pelatihan atau bimtek, yakni dapat dibuktikan dengan minimnya dana untuk pelaksanaan suatu pelatihan atau bimtek.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “ Pengaruh Orientasi dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Rendahnya keterampilan ASN dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara cepat dan tepat.
2. Adanya ASN yang menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu.
3. ASN tidak disiplin saat jam kerja. Pegawai lebih banyak menggunakan waktu kerja untuk hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.
4. ASN tidak mendapatkan pelatihan atau bimtek, kecuali ada dana untuk pelatihan tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Orientasi terhadap Efektivitas Kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo?
3. Apakah terdapat pengaruh Orientasi dan Pelatihan terhadap Efektivitas Kerja ASN pada Sekretariat Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Orientasi dengan efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo?
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dengan efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo?

3. Untuk mengetahui pengaruh orientasi dan pelatihan terhadap efektivitas kerja ASN pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Adapun pihak-pihak yang dimaksud dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk menambah wawasan bagi peneliti.
2. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan ilmu manajemen sekaligus sebagai bahan rujukan atau referensi, guna menambah wawasan atas teori-teori yang sudah ada dan dapat dipelajari langsung di lapangan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan bagi kantor atas hasil dari penelitian yang dilakukan dan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada kantor dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan orientasi dan pelatihan dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam mengambil kebijakan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja ASN.