

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Pembangunan di segala bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin moderen. Jika suatu organisasi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi tersebut akan terhambat untuk itu di perlukan adanya sistem yang harus di miliki oleh setiap organisasi. Dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini pula harus di imbangi dengan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dalam meningkatkan pekerjaanya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan sumber daya manusia dengan melakukan pendidikan dan pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu oragnisasi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui

pendidikan dan pelatihan harus di persiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus di arahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Dalam dunia organisasi pendidikan dan pelatihan ini dapat menghasilkan SDM yang terampil dan terlatih, agar kinerja pegawai dapat memberikan hasil yang dapat mengembangkan suatu organisasi tersebut, dengan adanya pendidikan dan pelatihan pegawai tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik disiplin semangat kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja pada suatu organisasi.

Pendidikan dan pelatihan di harapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi samping upaya mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. proses pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap pegawai serta merupakan usaha untuk

meningkatkan kinerja pegawai sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu.

Menurut Syamsuddin yang dikutip oleh Pujirahayu (2008:18) Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus menerus bagi suatu organisasi agar pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan mampu mengembangkan karir dan aktivitas kerjanya didalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. Namun kinerja organisasi dapat dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti, pendidikan dan pelatihan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan outpun yang berkualitas.

Bedasarkan hasil observasi dan survei peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Inspektorat Daerah

Kab. Bone Bolango terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini kemampuan pegawai memang sangat diperlukan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mempertinggi pencapaian kinerja pada suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan 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. Akan tetapi masih ada pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, masih ada pegawai yang perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi dan dari segi kedisiplinan, dan masih ada juga pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan seperti merokok di dalam tempat kerja dan saat jam kerja.

Kedisiplinan memegang peranan yang cukup penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Seorang pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik dan dapat

meningkatkan kinerja organisasi tersebut. namun di Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan pegawai.

Tabel 1.1
Program Diklat dan Jumlah Peserta Diklat Di Lingkungan
Insperktorat Daerah Kab. Bone Bolango

No	NAMA DIKLAT	TAHUN		
		2015	2016	2017
1	Diklat Struktural			
	Diklat Prajabatan		2	
	Diklat PIM II			
	Diklat PIM III		2	1
	Diklat PIM IV		1	
2	Diklat Teknis			
	Bimtek Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Berbasis Aktual	7		
	Diklat Penjenjang Auditor Muda		1	4
	Diklat Peningkatan Kapasitas APIP		4	
	Bimtek Pengelolaan Kemampuan Daerah		2	
	Bimtek Audit Kinerja Pemerintah Daerah			12
	Bimtek Penyusunan LAKIP			2
	Bimtek Audit Investigasi			3
	Bimtek Kepegawaian			2

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Di Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango Tahun 2018.

Dari Tabel di atas dapat dilihat pada program diklat dan jumlah peserta diklat di lingkungan Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango selama 3 tahun terakhir. Program diklat tersebut yaitu Diklat Struktural

dan Diklat Teknis, pada diklat struktural terdapat diklat prajabatan yang pada tahun 2016 (2 orang), Diklat PIM III pada tahun 2016 (2 orang) tahun 2017 (1 orang) dan pada Diklat PIM IV tahun 2016 (1 orang). Namun pada diklat teknis ada beberapa materi yang di bawakan oleh pegawai yaitu pada tahun 2015 (7 orang), tahun 2016 (7 orang) dan tahun 2017 (23 orang).

Tabel 1.2

**Hasil Pencapaian Kinerja Setelah Mengikuti Pelatihan di Inspektorat
Daerah Kab. Bone Bolango**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Peserta Pelatihan	Hasil Pencapaian Kinerja (%)
2015	55	8	70,50%
2016	55	10	85,50%
2017	55	35	99%
Jumlah		53	

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Di Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango Tahun 2018.

Dari tabel di atas dapat dilihat pada hasil pencapaian kinerja setelah mengikuti pelatihan selama 3 tahun terakhir, telah terdapat pada tahun 2015 dengan jumlah peserta pelatihan 8 orang dengan hasil pencapaian kinerjanya 70,5 %, tahun 2016 dengan jumlah peserta pelatihan 10 orang dengan hasil pencapaian kinerja 85,5 % dan tahun 2017 dengan jumlah pelatihan 35 orang dengan hasil yang sudah memenuhi sasaran

organisasi yaitu 99%. Pendidikan dan pelatihan bukanlah jaminan seorang pegawai dapat mencapai nilai prestasi kerja yang baik akan tetapi kemauan atau motivasi kerja yang timbul pada diri seseorang yang menjadikan pegawai tersebut mampu bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil yang lebih baik untuk organisasi.

Menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan dilakukan adanya koordinasi yang baik dari setiap bagian. Koordinasi penting dalam organisasi, karena didalamnya terdapat kegiatan yang berlainan dan dilakukan banyak orang, sehingga perlu adanya koordinasi yang baik agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan dapat di tujukan kepada titik arah pencapaian tujuan dengan efisien. Namun ada juga peserta pendidikan dan pelatihan yang tidak melaksanakan program pendidikan dan pelatihan dalam pekerjaannya.

Dalam penempatan kerja merupakan salah satu hal yang harus di perhatikan suatu organisasi dalam penempatan pegawai agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka peneliti akan mengukur “ **Seberapa Besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada kantor Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango)** ”

1.2 Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak semua pegawai setiap tahun bisa mengikuti program pendidikan dan pelatihan pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango
2. Tidak semua peserta pendidikan dan pelatihan yang memberikan hasil pelatihan yang baik
3. Masih ada pegawai yang kinerjanya belum mencapai sasaran organisasi setelah mengikuti pelatihan
4. Masih terdapat pegawai yang penempatan kerjanya kurang sesuai

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Seberapa besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango”.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango, semoga dapat memberikan gambaran mengenai pendidikan dan pelatihan dalam organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian-penelitian selanjutnya relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan penelitian yang akan dilakukan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

a. Bagi peneliti ini

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai pada Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango. Selain itu penulis juga dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di organisasi tersebut.

b. Bagi Peneliti Selajutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kab. Bone Bolango. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang berguna bagi kehidupan khususnya didunia kerja.

c. Bagi Lembaga Inspektorat

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

d. Bagi Lembaga UNG (Universitas Negeri Gorontalo)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi peneliti dan bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai terutama dalam mengkaji tentang pendidikan dan pelatihan di Inspektorat Daerah Kabupaten Bone Bolango, sehingga penelitian ini dapat dikembangkan lagi menjadi sebuah karya yang mempunyai banyak manfaat bagi semua elemen yang ada.