

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar perusahaan, setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntun setiap perusahaan ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para pegawai harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam perusahaan mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para manajer dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. (Bangun, 2012:200)

Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya kantor dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu kantor dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kantor tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas kantor dalam mencapai tujuannya adalah dengan memperbaiki dan mengembangkan keunggulan komparatif. (*comparative advantage*) di bidang sumber daya manusia.

Para anggota organisasi yang memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat meningkatkan daya saing organisasi dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Dalam berbagai situasi, kantor telah mendokumentasikan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. (Bangun, 2012:200)

Pada setiap organisasi besar maupun organisasi kecil dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, buruh ataupun pekerja. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Seperti kita ketahui perkembangan zaman di era globalisasi seperti sekarang ini membuat persaingan semakin ketat dalam memasuki dunia kerja baik dalam bidang produksi maupun jasa. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian. Program pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk setiap pegawai baik pada saat awal memasuki sebuah kantor maupun secara berkelanjutan mengikuti tuntutan pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai yang berada di dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain kantor tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*).Dst

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 sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), seharusnya pimpinan ataupun instansi dapat memberikan kebijakan untuk pegawainya. Kebijakan tersebut disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada di instansi. Salah satu kebijakan instansi perusahaan tersebut adalah dengan memberikan pelatihan terhadap pegawainya.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait diperlukan untuk mempengaruhi kinerja operasional dan tidak hanya terbatas pada pegawai operasional semata. Namun juga meliputi tingkatan manajerial. Maka wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai harus ditetapkan dengan standar atau tolak ukur yang telah disepakati oleh bawahan dan atasan. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan pegawai yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan pegawai baru. Jika pegawai dikembangkan secara tepat, lowongan formasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada pegawai bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang

efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan pegawai, diversifikasi tenaga kerja domestic dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* pegawai, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. (Zainal dkk, 2014:163)

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja terutama disaat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang pesat seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat besar peranannya untuk membekali pegawai agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sementara secara umum tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektifitas dan efisiensi kerja pegawai dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan.

Selain program diklat, motivasi kerja sebagai aspek aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal, sebab kemampuan, tidak ada artinya jika mereka tidak mau bekerja keras. kenyataan memperlihatkan bahwa pelayanan publik belum efektif dan efisien karena latar belakang pendidikan dan pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki aparat belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas atau belum melaksanakan fungsi pelayanan secara baik. Berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan efektivitas pelayanan publik

menunjukkan bahwa aspek pendidikan dan pelatihan serta motivasi sebagai faktor penunjang bagi pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya, masih belum mendapat perhatian yang serius dari pemerintah.

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo mempunyai tugas membantu Gubernur dalam menyelenggarakan sebagian urusan Pemerintah Provinsi dibidang Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo melaksanakan fungsi menyelenggarakan perumusan kebijakan strategis dan teknis penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan memberikan dukungan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah bidang Pendidikan dan Pelatihan meliputi: kesekretariatan, Bidang Diklat Struktural, Bidang Diklat Teknis, Fungsional, dan Bidang Pengembangan Kediklatan serta Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Berdasarkan peraturan gubernur Gorontalo nomor 78 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan orgaanisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo pasal 1 pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut diklat adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan observasi awal saat melakukan penelitian ini di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo dimana terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi antara lain: masih ada pegawai yang kurang pengetahuan tentang pekerjaannya atau tugas pokok pegawai di badan diklat.

Tabel 1.1

No	Jenis Diklat			
	Struktural		Teknis	
	Nama	Jumlah	Nama	Jumlah
1.	SPAMA	4	Kursus water management	1
2.	Diklat Pim tk. IV	12	Seminar reformasi birokrasi	1
3.	Diklat Pim tk. III	6	(TOT) dasar-dasar bencana	1
4.	ADUM	4	Pelatihan coaching dan penguji	1
5.	Diklat Pra jabatan gol. III	16	(TOT) manajemen dasar penanggulangan bencana	1
6.	Diklat Pra jabatan gol. II	9	ToF Pelatihan Dasar Calon PNS	2
7.	Diklat Pimpemdagri	1	Workshop analisis kebutuhan diklat	2
8.			Kewidyaiswara Penyegaran rumpun kajian aktualisasi	1
9.			Management Of Training	4
10.			Diklat Ahli Pengadaan Nasional	1
11.			TOT nilai-nilai kebangsaan	3
12.			Bimtek nasional penyusunan KAK RUP	1
13.			Pelatihan penyusunan RPJMD	2
14.			Diklat penulisan ilmiah	1
15.			Diklat pengadaan barang	1
16.			Diklat ketahanan keluarga	1
17.			Pemandu lapangan II	1
18.			Diklat pengelolaan keuangan	1
19.			Pembinaan tenaga rumah sakit	1
20.			Training officer course	3
21.			Pelatihan perpajakan	1
22.			Bimtek nasional prosedur akuntansi	1
23.			PTSP	1
24.			ToF pengembangan kompetensi ASN	1
25.			Diklat fasilitas pembentukan	
26.			Workshop pembekalan agenda	1
27.			Diklat fungsional	1
28.			Penyusunan RKA SKPD	1
29.			Diklat akuntansi	1
30.			Diklat layanan informasi	1
31.			pengembangan produk rumput laut	1
32.			Pelatihan RM tahap II	1

Berdasarkan data di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian peneliti mengidentifikasi fokus penelitian berdasarkan hasil observasi pada objek penelitian yang diurutkan sebagai berikut:

1. Masih minimnya pendataan dan penyeleksian pegawai-pegawai yang seharusnya mengikuti diklat sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan pegawai yang bersangkutan, hal ini terlihat dari prestasi kerja pegawai yang belum memuaskan.
2. Belum tepatnya sasaran pendidikan dan pelatihan dimana tidak terdapat kesesuaian antara jenis pendidikan dan pelatihan dengan kesesuaian tugas pokok dan fungsinya.
3. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, hal ini terlihat bahwa penguasaan pegawai terhadap tugas pokoknya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian menjadi yaitu untuk mengetahui:

1. Apakah pengaruh variabel diklat positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo?

2. Apakah pengaruh variabel motivasi positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo?
3. Apakah pengaruh variabel diklat dan motivasi positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah diklat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo
2. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo
3. Untuk mengetahui apakah diklat dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pendidikan dan Provinsi Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, dengan adanya penelitian ini peneliti akan memperoleh wawasan yang lebih luas terhadap permasalahan secara ilmiah, juga untuk menambah pengetahuan sebagai bahan pertimbangan dalam

Pengaruh Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo..

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan informasi untuk judul serta masyarakat umum dalam Pengaruh Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Gorontalo. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pada kajian penelitian untuk konsentrasi yang sama yang dilakukan selanjutnya.