

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seperti diketahui bahwa pada setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai oleh anggotanya, sehingga unsur sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat penting dan menentukan di dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat, menuntut kemampuan SDM dalam menangkap fenomena perubahan, menganalisa dampak terhadap organisasi, dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki pelatihan diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya pegawai-pegawai yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi pegawai kepada instansi atau organisasi. 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. Suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Pengembangan sumber daya manusia sebagai kajian dan praktek meningkatkan kapasitas belajar individu, kelompok dan organisasi dengan tujuan mengoptimalkan pertumbuhan dan efektivitas manusia/pegawai (Chalofsky dalam Akhyadi, 2015:16).

Pendidikan dan pelatihan memiliki peranan penting dalam setiap organisasi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai upaya dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia tentu pelaksanaannya dituntut agar mampu memenuhi kebutuhan yang sesuai tupoksinya. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan *skill* individu saja, namun dalam diklat juga ditanamkan nilai-nilai yang berkaitan dengan ketaatan, loyalitas, kedisiplinan, dan lain-lain sehingga sikap atau perilaku individu menjadi lebih baik. Sikap yang baik nantinya akan menghasilkan respon yang baik terhadap sesama pegawai maupun atasan, sehingga akan tercipta lingkungan yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja mencapai tujuan organisasi. Sama halnya menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Pada penelitian terdahulu dari Nasution (2018) dan Wardhana (2018), menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari kinerja karyawan

sebelum dan sesudah pelatihan dibuktikan dengan nilai rata-rata kinerja. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Fiolita (2017), menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang kuat dan signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu instansi yang menerapkan diklat yaitu Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Kemenkumham RI) adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia. Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia dipimpin oleh seorang Menteri dan beberapa kali mengalami pergantian nama yakni: “Departemen Kehakiman”, “Departemen Hukum Dan Perundang-undangan”, “Departemen Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia”, dan “Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia”. Nama Departemen Kehakiman telah beberapa kali berubah nama karena disesuaikan dengan fungsi dari Departemen tersebut.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Hukum Dan HAM melakukan restrukturisasi organisasi pusat melalui Peraturan Menteri Hukum Dan HAM Nomor 29 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum Dan HAM yang pada prinsipnya memberikan arahan dan pedoman yang jelas kepada Kementerian Hukum Dan HAM dalam menata organisasi yang efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplikasi serta komunikasi kelembagaan.

Berdasarkan observasi awal, peneliti memperoleh data terkait dengan perbandingan sebelum dan sesudah mengikuti diklat di Kanwil Kemenkumham Gorontalo. Data kinerja pegawai pada tahun 2018 sebelum diselenggarakannya diklat dengan inisial nama pegawai IJ jabatan sebagai Penyusun Laporan Keuangan, PPK sebesar 82,58. Pegawai dengan nama YPL jabatan sebagai Penyusun Laporan Keuangan dengan PPK sebesar 88. Selanjutnya nama pegawai IP dengan jabatan sebagai Penyiap Bahan Laporan dan Evaluasi, PPK sebesar 89,67. Kemudian RSK jabatan sebagai Operator BMN, PPK sebesar 81,1. Berikutnya AFD jabatan sebagai Pengelola Data Laporan Keamanan dan Ketertiban, PPK sebesar 82,33. Sedangkan data kinerja pegawai pada tahun 2019 sesudah diselenggarakannya diklat dengan inisial nama pegawai IJ jabatan sebagai Penyusun Laporan Keuangan, PPK sebesar 86,33. Pegawai dengan nama YPL jabatan sebagai Penyusun Laporan Keuangan dengan PPK sebesar 90,83. Selanjutnya nama pegawai IP dengan jabatan sebagai Penyiap Bahan Laporan dan Evaluasi, PPK sebesar 88,73. Kemudian RSK jabatan sebagai Operator BMN, PPK sebesar 80. Berikutnya AFD jabatan sebagai Pengelola Data Laporan Keamanan dan Ketertiban, PPK sebesar 84,17.

Dari hasil diklat yang dilaksanakan pada tahun 2018 terdapat data yang menunjukkan bahwa dari 5 orang pegawai yang telah mengikuti diklat terdapat pegawai yang mengalami penurunan dan kenaikan dalam kinerjanya. Hal ini menggambarkan adanya perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah melakukan pendidikan dan pelatihan. Namun belum diukur apakah ada perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah melakukan pendidikan dan pelatihan ini.

TABEL 1.1
Perbandingan Capaian Indikator Kinerja

INDIKATOR KINERJA	Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Persentase (%) hasil penelitian, pengembangan dan evaluasi HAM sebagai bahan rumusan kebijakan.	50%	62,5%	125%	60%	62%	123%	75%	84%	150%
Persentase (%) hasil penelitian, pengembangan dan evaluasi HAM sebagai bahan pembentukan peraturan perundang-undangan.	50%	50%	100%	60%	60%	100%	75%	80%	150%
Jumlah hasil penelitian, pengembangan dan evaluasi HAM yang disosialisasikan kepada masyarakat.	24 Laporan	29 Laporan	120%	27 Laporan	27 Laporan	100%	29 Laporan	34 Laporan	120%

Sumber: Kanwil Kemenkumham Gorontalo

Dari tabel Perbandingan Capaian Indikator Kinerja secara keseluruhan diatas dapat dilihat bahwa target, realisasi dan capaian indikator kinerja pada Kanwil Kemenkumham Gorontalo tercapai dengan optimal. Pada tahun 2017 telah mencapai atau melebihi target yang ditentukan. Sedangkan tahun 2018 pencapaian hanya sesuai dengan target. Kemudian di tahun 2019 kembali mengalami pencapaian yang sesuai atau melebihi target yang ditentukan. Peningkatan kinerja secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang ditunjang dengan adanya program diklat.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Gorontalo merupakan instansi vertikal Kementerian Hukum Dan HAM yang berkedudukan di Provinsi Gorontalo yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Fenomena yang terdapat di Kanwil Kemenkumham Gorontalo yaitu masih adanya pegawai yang belum bekerja sesuai dengan tupoksinya, hal ini terjadi karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dan sering seseorang menduduki jabatan tersebut bukan karena kemampuannya namun karena tersedianya formasi begitu juga kompetensi pegawai yang belum maksimal dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan diadakannya diklat teknis klasikal dan e-learning pada Kanwil Kemenkumham Gorontalo guna menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus untuk keseragaman seperti laporan dan lain-lain. Diklat juga membantu pegawai untuk nantinya yang tidak tahu mengenai pekerjaannya diharapkan berubah menjadi tahu dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan oleh lembaga seperti pengawasan, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, melakukan disiplin kerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai dan lain sebagainya. Dari berbagai macam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu yang dilakukan instansi Kanwil Kemenkumham Gorontalo yaitu dengan meningkatkan kemampuan kerja pegawai sesuai dengan tuntutan level pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh pekerjaan atau jabatan, karena pegawai yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan

tersebut. Oleh sebab itu pegawai ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dengan melakukan penelitian yang berjudul: “Komparasi Kinerja Pegawai Sebelum Dan Sesudah Mengikuti Diklat Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Provinsi Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Sebelum adanya diklat, pegawai masih belum mempunyai *skill* dalam tupoksinya.

1.2.2 Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai pada Kanwil Kemenkumham Gorontalo belum maksimal pada saat sebelum mengikuti diklat.

1.2.3 Kinerja yang dimiliki oleh pegawai pada Kanwil Kemenkumham Gorontalo masih belum maksimal saat mengikuti pendidikan dan pelatihan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah yaitu apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai sebelum dan sesudah mengikuti diklat pada Kanwil Kemenkumham Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui perbandingan pegawai sebelum dan sesudah mengikuti diklat pada Kanwil Kemenkumham Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.5.1 Secara Praktis sebagai bahan informasi menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manfaat mengikuti diklat kepegawaian Provinsi Gorontalo.
- 1.5.2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil langkah pelaksanaan diklat pada Kanwil Kemenkumham Gorontalo.
- 1.5.3 Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pembandingan bagi pembaca yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.