

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya menuntut pimpinan organisasi untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya. Manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Tenaga kerja atau pegawai adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi,

jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan organisasi akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan daripada kinerja seorang pegawai salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat, Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik,

Dengan bertambahnya pengalaman seorang pegawai dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di kantor. Tentu saja pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbarui. Mengapa? Karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, sama halnya dengan zaman. Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi sebuah instansi. Maka, sebuah instansi jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Walau pengalaman kerja merupakan faktor yang penting, namun ada juga instansi yang tidak begitu mengutamakan pengalaman kerja dalam penarikan tenaga baru. Hal ini disebabkan karena adanya anggapan bahwa tanpa pengalaman kerja, tenaga kerja tersebut dapat dibentuk sesuai dengan kebutuhan atau kehendak instansi. Bilamana kantor menginginkan untuk membentuk seorang pegawai agar kantor semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan pegawai yang dibutuhkan oleh kantor. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan

sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan sebuah instansi.

Dalam penulisan ini yang dibahas secara spesifik adalah pegawai yang berijazah minimal Sarjana yang terpromosikan jabatan mengenai pendidikan para pegawai yang berijazah akhir Sekolah Dasar (SD) Sekolah Menengah Pertama (SMP) Menengah Atas (SMA) dan Perguruan Tinggi (D3, S1, S2 dan S3). Hal ini dikarenakan pendidikan tersebut berada dalam lingkungan kerja di badan kepegawai daerah provinsi gorontalo. Banyak diantara pegawai tersebut memiliki masa bekerja yang sudah sedemikian lama, umumnya diatas lima belas tahun mereka bertahan. Ironisnya pegawai yang senior tersebut hanya memiliki tingkat pendidikan SMA, sedangkan yang lulusan perguruan tinggi jumlahnya sedikit . Jikalau hal ini tetap dipertahankan maka kemungkinan, mereka akan memiliki kompetitor-kompetitor dari berbagai sub bidang ilmu yang akan membuat mereka tertinggal jauh dibelakang. Seperti yang telah kita ketahui bersama, dari waktu ke waktu zaman semakin berubah, pun juga yang mengikutinya seperti halnya tuntutan kerja.

Bertitik tolak dari hal ini, penting kiranya dilakukan suatu kegiatan analisa untuk mengetahui keadaan dalam suatu instansi yang telah ditentukan.

Terkait dengan Tingkat Pendidikan yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1 : Latihan Jabatan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

NO.	LATIHAN JABATAN	JUMLAH	%
1.	Diklatpim IV (Adum dan Adumla)	8	10,67

2.	Diklatpim III (SPAMA)	29	38,67
3.	Diklatpim II (SPAMEN)	37	49,33
4.	Diklatpim I (SPATI)	1	1,33
JUMLAH		75	100,00

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat dari keseluruhan 78 Pegawai yang Telah mengikuti latihan jabatan di dominasi Diklatpim II sejumlah 37 orang atau 49,33%. Dari jumlah keseluruhan pegawai terdapat 3 pegawai belum mengikuti latihan jabatan.

Tabel 2 : Tingkat Pendidikan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

NO.	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	%
1	Doktor (S.3)	1	1,51
2	Sarjana Strata II (S.2)	9	11,62
3	Sarjana Strata I (S.1)	40	51,51
4	DiplomaIII/Sarjana Muda	13	16,67
5	SLTA Sederajat	13	16,67
6	SMP Sederajat	1	1,51
7	SD Sederajat	1	1,51
JUMLAH		78	100,00

Dari data tersebut diketahui bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, didominasi oleh Strata I (S.1) yang berjumlah 40 orang atau 51,51%. Secara umum tingkat Daerah pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Gorontalo cukup baik, dimana dari 78 orang pegawai negeri sipil terdapat 49 orang atau 63,13% yang memiliki tingkat pendidikan Strata I dan Strata II. Menduduki tingkat pendidikan paling rendah adalah lulusan Sekolah Dasar yaitu 1 orang dan yang menduduki tingkat pendidikan paling tinggi adalah Strata 3 (S3) yaitu 1 orang.

Berikut ini adalah data promosi Jabatan yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo periode 2015/2016 dan 2016/2017.

Tabel 3 .Promosi Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo Dalam Kurun 2(Dua) Tahun Terakhir.(2015-2017)

DATA PROMOSI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

No	Pangkat	Gol. Ruang	Jabatan Lama	Jabatan Baru	Eselon	Tahun Promosi
1	Penata Muda Tingkat I,	III/b	Pelaksana pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Gorontalo	Kasubbag Perencanaan dan Evaluasi pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Gorontalo	IV-A	2016
2	Penata	III/c	Pelaksana pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Gorontalo	Kasubid Kepangkatan dan Pensiun Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo	IV-A	2017
3	Penata	III/c	Pelaksana pada Dinas Kesehatan	Kasubid Pola Karir ASN Badan Kepegawaian	IV-A	2017

			Provinsi Gorontalo	Daerah Provinsi Gorontalo		
--	--	--	-----------------------	------------------------------	--	--

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat dari keseluruhan 78 pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang terpromosikan jabatan hanya berjumlah 3 orang, dengan tingkat pendidikan Strata 1 dan Strata 2 sedangkan jumlah lulusan Strata 1 adalah 40 orang dan Strata 2 adalah 9 orang.

Oleh sebab itu skripsi ini dapat dibuat dengan judul sebagai berikut : “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PROMOSI JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI GORONTALO”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besarkah pengaruh tingkat pendidikan terhadap promosi jabatan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian.

1. Dalam mengembangkan suatu analisis pada ilmu pengetahuan manajemen konsentrasi sumber daya manusia, apabila apa yang ada di dalam penelitian ini dianggap sebagai suatu hal yang belum pernah ada, maka tentu ini akan menjadi bagian baru bagi ilmu pengetahuan.

2. Pun juga bagi Instansi, dapat digunakan sebagai referensi untuk pengambilan keputusan bagi para penggerak yang berada dalam organisasi.
3. Juga sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman bagi penulis selama melakukan penelitian ini. Juga dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang didapat di masa perkuliahan untuk digunakan dalam praktek di lapangan.