

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif yang membutuhkan pengetahuan mengenai perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Seiring dengan perkembangan teknologi, setiap perusahaan memerlukan sumberdaya manusia untuk mencapai dan menjalankan tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam menciptakan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang

mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Pegawai negeri dalam organisasi sampai saat ini diakui memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 3 dikatakan pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia, aparatur negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan.

Sosok Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dan bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat, serta mampu menjadi perekat persatuan dan

kesatuan bangsa. Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, yang antara lain menyatakan: “Bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh”.

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan alat untuk menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan kecakapan serta keahlian dari pegawai. Kebijaksanaan organisasi pada umumnya menyarankan agar setiap pegawai diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan kepribadian, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja.

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 kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang berperan pada pendidikan dan pelatihan yaitu tujuan dan sasaran, jenis dan jenjang, peserta, kurikulum dan metode, tenaga, sarana dan prasarana, penyelenggara. Jadi, pendidikan dan pelatihan yang termasuk di dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja setiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Pada dasarnya kinerja dapat dipandang dari dua segi, yaitu kinerja Organisasi dan kinerja pegawai atau individu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Keduanya sangat berkaitan erat dan memberi pengaruh besar terhadap kualitas organisasi. Tercapainya tujuan organisasi berkaitan erat dengan sumber daya yang bekerja untuk organisasi tersebut. Jika kinerja sumber daya organisasi atau pegawai

dalam organisasi itu baik, maka kinerja organisasi akan memiliki nilai yang sama dengan kinerja individu. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja organisasi dinilai buruk maka yang menjadi penyebab terbesar adalah kinerja pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Kinerja paling besar dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi seseorang dalam bekerja. Jika keduanya tidak terpenuhi maka tidak akan tercapai kinerja yang baik. Seseorang dengan kemampuan yang baik jika tidak disertai motivasi yang kuat, tidak akan menghasilkan kinerja yang baik karena hanya akan melaksanakan apa yang didiktekan dalam waktu yang cukup lama. Sebaliknya jika seseorang dengan motivasi yang tinggi tanpa disertai kemampuan, bingung harus memulai pekerjaan dari mana sehingga tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak dapat dilaksanakan dengan maksimal. Untuk mengetahui baik atau buruknya kinerja individu ataupun organisasi terdapat beberapa indikator yang harus dipenuhi. Faktor-faktor dalam kinerja karyawan yaitu motif, kompetensi, umpan balik, tujuan, standar, sarana dan peluang.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar salah satu fungsinya yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai. Maka badan diklat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kepegawaian di bidang kediklatan aparatur meliputi pengumpulan bahan dan menyelenggarakan Diklat Prajabatan, Diklat Dalam Jabatan serta melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Badan

Kepegawaian Daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam bidangnya sehingga mampu melaksanakan tugas pelayanan internal bidang kepegawaian di Badan Kepegawaian Kota Blitar yang pada gilirannya diharapkan dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Oleh karena itu, kemampuan sumber daya manusia Badan Kepegawaian Daerah harus ditingkatkan melalui Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Struktural, Pendidikan dan Pelatihan Teknis, studi banding, seminar, diskusi atau kegiatan lain yang relevan dengan bidang tugasnya. Hal ini dapat dilakukan apabila didukung dengan anggaran yang cukup serta sarana dan prasarana pendukung yang memadai.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka, penulis mengambil dari masalah yang timbul untuk meneliti lebih lanjut tentang : **“Efektifitas Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar”**.

B. Permasalahan

Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar mempunyai pegawai sebanyak 33 orang. Sebagian pegawai telah mengikuti atau memperoleh diklat tertentu baik diklat struktural/kepemimpinan maupun diklat teknis dan fungsional, sehingga diharapkan dapat mewujudkan kinerja yang optimal dalam menyelenggarakan manajemen pegawai. Namun secara kuantitas kinerja dan keterampilan yang dicapai masih belum

optimal sebagaimana ditunjukkan oleh masih adanya program dan kegiatan yang tidak mencapai target hasil optimal yang ditetapkan atau kurang dari 80/20% realisasinya.

Secara kualitas, kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar juga ada indikasi belum optimal sebagaimana diindikasikan oleh masih adanya keluhan pegawai dalam hal pelayanan dibidang administrasi kepegawaian seperti administrasi kenaikan pangkat, administrasi kenaikan gaji berkala, administrasi cuti dan pelayanan administrasi kepegawaian lainnya yang belum sepenuhnya efektif karena masih sering terlambat penyelesaiannya. Beberapa kelemahan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar dapat mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan pegawai belum efektif dapat meningkatkan kinerja aparatur/pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan diatas, penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah terdapat efektivitas pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut : Untuk menganalisis efektivitas pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

Hasil penelitian dapat memberikan informasi tambahan dan masukan untuk dapat lebih meningkatkan pendidikan, pelatihan dan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti

Dari hasil peneliti dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penelitian mengenai kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi STIE Kusuma Negara

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas dan menambah referensi bagi mahasiswa lain yang melakukan penelitian yang sama.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan referensi penelitian dimasa yang akan datang.