

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Melalui Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 44 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ponorogo, maka berdirilah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ponorogo sebagai Lembaga Teknis Daerah yang merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah dibidang kepegawaian daerah. Dipimpin oleh seorang kepala badan yang dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan daerah sesuai dengan kewenangan dan tupoksinya yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekda yang karena kedudukannya sebagai Pejabat Pembina PNS di Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ponorogo merupakan suatu Badan yang mengurus kepegawaian yang ada di Kabupaten Ponorogo. Penyelenggaraan tugas-tugas kepegawaian di daerah ini, akan senantiasa diikuti dengan langkah pemantapan dan pengembangan pelaksanaan sistem administrasi dan manajemen kepegawaian yang hakekatnya diarahkan pula pada upaya peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil Daerah agar mampu secara profesional menangani berbagai macam tuntutan tugas yang semakin kompleks, disamping meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Langkah ini pada dasarnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya pemantapan pelaksanaan reformasi birokrasi daerah menuju terwujudnya “Good Local Governance”

Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 ).

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu, dimana perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan (Nurhalis, 2007:563). Sehingga

dalam suatu organisasi atau instansi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada organisasi, perusahaan atau instansi. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu instansi tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai, mustahil instansi tersebut dapat maju dan berkembang.

Demikian pula pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ponorogo, yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam bidang kepegawaian, dalam menjalankan tugasnya tidak bisa terlepas dari peran pegawai. Untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ponorogo menggunakan berbagai program pengembangan pegawai yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, produktifitas, kualitas para pegawainya serta fungsinya secara optimal.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan (Sinay 2009). Pengembangan sumber daya manusia ini mencakup

perencanaan, pengembangan, pengelolaan sumber daya manusia dan di sisi lain berkaitan dengan perencanaan pendidikan dan pelatihan untuk mencapai tujuan. Sehingga diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan pegawai-pegawai dengan sifat dan sikap daya tanggap, inisiatif, dan kreatif, serta berkinerja yang tinggi.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003). Dalam mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005).

Dalam 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. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam gerakannya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Soekidjo Notoadmodjo, 2003). Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 30).

Masalah kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo merupakan hal menarik yang perlu diteliti karena kinerja pegawai belum bisa dikatakan optimal, artinya masih terdapat kendala-kendala yang dihadapi .Masalah sumber daya manusia yang menjadi tantangan tersendiri bagi instansi, karena keberhasilan suatu instansi tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila setiap individu dalam instansi yaitu SDM-nya dapat

bekerja dengan efektif maka instansi akan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu instansi itu ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan. Dan dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansinya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN PONOROGO”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo?
3. Apakah pendidikan, pelatihan secara serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo?
4. Faktor manakah diantara pendidikan dan pelatihan yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo?

## **1.3 Batasan masalah**

Mengingat permasalahan yang di teliti agar tetap terfokus dan tidak melebar, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah terbatas pada bidang pengembangan sumber daya manusia yang menyangkut masalah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo.

## **1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo.

- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo.
- d. Untuk mengetahui faktor yang dominan pengaruhnya diantara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kab.Ponorogo.

#### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

- a. Manfaat Akademis, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori tentang pengembangan SDM pegawai dan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.
- b. Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi pemerintah khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah Kab. Ponorogo dalam meningkatkan kinerja, pengetahuan dan keterampilan para pegawai.
- c. Adapun manfaat langsung bagi penulis adalah mempraktekan teori-teori yang diterima selama perkuliahan untuk diterapkan pada realita yang ada pada lembaga atau instansi serta menambah pengetahuan penulis.