BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai suatu aspek penting dalam kelangsungan dan pengembangan organisasi, sumber daya manusia saat ini menjadi hal yang sangat penting kehadirannya dalam organisasi. Pentingnya aspek sumber daya manusia ini disebabkan karena pada sumber daya manusia terletak kemampuan dalam penguasaan teknologi, kemampuan pengelolaan modal, kemampuan mengatur serta kemampuan dalam menghasilkan produk sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Secanggih apapun teknologi yang hadir, sebesar apapun modal yang dimliki jika tidak ada sumber daya yang mampu mengoperasikan serta mengelolanya tentunya aspek kemajuan dan besaran modal tersebut menjadi sia-sia.

Oleh karenanya, organisasi harus mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki guna mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang baik adalah sumber daya yang mampu menghasilkan kinerja, mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memiliki kemampuan pada aspek yang telah ditetapkan serta memiliki sikap sopan serta etika yang baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun dilingkungan organisasi.

Organisasi perlu melakukan kegiatan pengembangan pada aspek sumber daya manusia. Hal ini perlu dilakukan agar terjadi peningkatan aspek kapasitas dan kapabilitas sumber daya yang dimiliki sesuia dengan apa yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara periodek ataupun secara terjadwal diharapkan perusahaan akan mendapatkan pegawai yang betu-betul sesuai dengan harapan dari oragniasi tersebut.

Saat ini dengan adanya teknologi yang berkembang begitu pesat diharapkan mampu diimbangi dengan ketersediaan pegawai yang produkti, yang mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan perkembangan

zaman. Olehnya, organisasi diharapkan mampu mempersiapkan para pegawai untuk menjalani periode kemajuan tersebut. Salah satu cara atau hal yang bisa dilakukan oleh organisasi dalam mengiapkan pegawai agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan aspek perkembangan yang diharapkan. Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari pengembangan sumber daya manusia. Dengana danya pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara baik tentunya akan berdampak pada peningkatan kemampuan pegawai dalam menjalni tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Sebagai subyek dalam kegiatan organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam berputarnya roda organisasi tersebut. Sebagai subyek pelaksana kegiatan, sumber daya manusia akan memainkan peran dalam mengimpelentasikan setiap kebijakan yang dikeluarkan oelh pimpinannya. Oleh karena itu organisasi yang baik akan mampu menghasilkan karya dengan ditopang oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Salah satu tolok ukur dari keberhasilan organisasi dalam mecapai tujuannya adalah dengan memiliki pegawai yang berkinerja yang tinggi. Dengan adanya pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan berdampak positif pada perekmbangan dari organisasi.

Pada konsep organisasi pelayanan publik, pemerintah memiliki sumber daya yang melaksanakn tugas-tugas pelayanan sesuai dengan bidang pelayanan. Sumber daya manusia dalam sistem pemerintah di kenal dengan Pegawai Negeri Sipili (PNS). PNS sebagai aparatur negara yang melaksanakn kegiatan pelayanan sesuai dengan amanat perundang-undangan harus mampu mengemban tugas tersebut secara optimal. Suksesnya penyelenggaran kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah tergantung dari kinerja para PNS tersebut.

Oleh karenanya, diperlukan seorang PNS yang berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga fungsi dari pemerintah mampu diwujudkan secara maksimal. Kinerja dari seorang

pegawai sangat dipengaruhi oleh tingkat pemahaman, pengetahuan yang dimilikinya. Pegawai yang tidak memiliki pemahaman dan kemampuan yang baik hanya akan memberikan citra buruk dalam pelaksanaan pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah.

Pada dasarnya kinerja adalah sebuah hasil dari adanya fungsi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi yang dalam pencapaian atas tujuan organisasi pada periode tertentu dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan sangat berpengaruh pada kesuksesan tujuan yang menjadi harapan dari organisasi tersebut. Maka kecakapan, kemampuan, pengetahuan dari seorang pegawai menjadi hal yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Banyak faktor yang menjadi bagian yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, beberapa diantaranya adalah kemampuan yang dimilki secara individual misalnya pengetahuan yang dimiliki, keterampilan atas pekerjaan dan kemampuan. Ketiga aspek tersebut harus sejalan dengan aspek lainnya yakni kegigihan dari pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta lingungan kerja.

Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kinerja pegawai atau PNS. Kegiatan diklat biasanya bertujuan untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan dan meningkatkan pengetahuan dari PNS. Dengan adanya diklat harapannya adalah terjadi pengembangan kemampuan dari PNS dilihat dari sisi intelektualitas dan kepribadian. Oleh karena itu diklat harus dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan mempunyai target-target tertentu.

Suradinata dalam Larius (2003), mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) adalah sebuah proses pembelajaran yang dilakukan dengan target adanya peningkatan pemahaman, keterampilan, perilaku dan sikap serta hal-hal lain yang terkait dengan tugasnya nanti.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bone Bolango terkait dengan pengembangan sumber daya manusia terkait diklat yang dilakukan untuk pegawai. Permasalahan tersebut adalah terkait dengan hasil kerja yang dilakukan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango masih belum dilaksanakn secara optimal. Jika dilihat dari sisi kualitas dan kemampuan diri, akan terlihat bahwa masih banyaknya pegawai yang belum sesuai dengan penempatan dan tugas pokoknya sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang belum optimal dikerjakan, selain itu jika dilihat dari sisi kuantitas, maka pegawai yang ada di PUPR Kabupaten Bone Bolango yang terlalu banyak.

Selain itu jika dilihat secara lebih mendalam, masih banyak pegawai yang belum mampu menggunakan fasilitas yang terkait dengan teknologi, masih kurangnya kedisplinan yang dimiliki serta belum patuhnya para pegawai dalam menjalankan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan maka dapat diidentifikasikan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Belum optimalnya kinerja pegawai
2. Kurangnya pengetahuan pegawai dalam hal teknologi informasi dan kedisiplinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh (DIKLAT) secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Secara Teori**

   Sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan kebijakan dibidang sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, terutama yang berhubungan dengan aspek pendidikan dan pelatihan (DIKLAT).

2. **Manfaat Secara Praktik**

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya yang ada hubunganya dengan pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan kinerja pegawai.