

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa memerlukan dua asset utama yaitu sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Tetapi apabila dipertikan sumber daya mana yang lebih penting diantara kedua sumber daya tersebut, maka jelas sumber daya manusia yang lebih penting. Hal ini dapat kita amati dari kemajuan-kemajuan suatu Negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan bangsa tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset dalam penyelenggaraan pemerintahan, dimana faktor ini dapat mempengaruhi berjalannya pemerintahan, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan. Oleh karena itu setiap organisasi dalam pemerintahan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dibidangi masing-masing. Hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.

Dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satu adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Menurut pendapat Shadily (2005: 205) Pendidikan dan Pelatihan atau biasa disingkat Diklat adalah bagian yang tak terpisahkan dan terpenting dalam peningkatan kinerja.

Menurut Němečková (2012: 35) bahwa *The questionnaire research brought convincing results proving how important benefit education and training is for employees in their work motivation and retention in a given company* (Penelitian kuesioner membawa hasil yang meyakinkan membuktikan betapa pentingnya pendidikan manfaat dan pelatihan bagi karyawan sebagai motivasi kerja dan retensi disuatu perusahaan).

Apabila suatu organisasi atau instansi mampu memotivasi semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh baik keuntungan seperti pekerjaan lebih cepat selesai, kerusakan berkurang, absensi berkurang dan sebagainya. Motivasi yang ada pada pegawai harus senantiasa dipacu, karena tanpa motivasi kerja yang tinggi yang dilakukan oleh organisasi belum optimal. Menurut Amir (2014) *motivation plays a vital role toward the performance of employees in beverage industry of Pakistan*. (Motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan di industri minuman dari Pakistan)

Di dalam suatu organisasi, unit atau bagian yang mempunyai tugas untuk pengembangan tenaga ini biasi unit pendidikan dan pelatihan pegawai. Di tingkat

Departemen pemerintah, unit ini disebut pusat pendidikan dan pelatihan pegawai (Pusdiklat). Oleh sebab itu, pusat pendidikan dan pelatihan di setiap institusi tugas pokok adalah melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai untuk lebih meningkatkan kemampuan pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan 3, bahwa Diklat bertujuan agar : Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi; Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat; Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudinya pemerintahan yang baik.

Dalam konteks Pengembangan Sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dalam hal ini Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara harus mengambil langkah-langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki, seperti kemampuan teknis, kemampuan teoritis dan kemampuan konseptual.

Tinggi rendahnya prestasi kerja tergantung pada motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Salah satu program untuk memperoleh sumber daya manusia

yang berkualitas adalah program pengembangan Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan. Motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen. Seseorang yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan, maka dengan sendiri prestasi kerja seseorang tersebut dengan sendiri akan meningkat juga. Memenuhi harapan tersebut, kinerja petugas pegawai perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang baik.

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan berpikir dari seorang tenaga kerja. Sedangkan pelatihan merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan. Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan diikuti sertakan pegawai dalam program pendidikan dan pelatihan, para pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan pembangunan secara berkesinambungan.

Dalam observasi awal yang dilakukan penulis, di kantor regional VI Badan Kepegawaian Negara (Kanreg VI BKN) Medan, menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang perlu diberikan pendidikan dan pelatihan agar termotivasi untuk bekerja dengan prestasi kerja dapat maksimal, permasalahan yang ada adalah masih terdapat pegawai yang tidak berada ditempat ketika sedang jam

kerja sehingga banyak pekerjaan yang tertunda , demikian juga masih ada pegawai yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan tugas-tugas, sehingga perlu ada pendidikan dan pelatihan agar termotivasi menyelesaikan tugas sedini mungkin, dalam hal ini masih ada pegawai yang datang terlambat sehingga pekerjaan menumpuk, sedangkan yang lini tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini disebabkan masih ada pegawai yang belum mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan. Dari daftar peserta yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, penulis menemukan bahwa dari pegawai yang berjumlah 101 orang, baru sekitar 36 orang yang sudah mengikuti pelatihan sedangkan yang 65 orang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan, seperti yang tercantum berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Staf/Fungsional Umum Kanreg VI BKN Medan
Yang ikut pendidikan dan pelatihan tahun 2014

No	Bagian/Bidang	Jumlah (Orang)
1	Kabid	1
2	Kabag	1
3	Kasi	6
4	Kasub	3
5	Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian	8
6	Fungsional Umum	17
	Jumlah	36

Sumber: Kanreg VI BKN Medan,2014 (Data Diolah)

Hal inilah yang menjadi perhatian bagi penulis, sehingga tertarik untuk meneliti tentang pendidikan dan pelatihan yang dapat memotivasi prestasi kerja

pegawai di lingkungan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, dalam bentuk karya ilmiah dengan judul” **Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai
2. Rendah motivasi kerja pada beberapa orang pegawai.
3. Ada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang masih belum optimal
4. Masih ada pegawai yang datang terlambat
5. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak berada di tempat pada saat jam kerja, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda
6. Masih ada pegawai yang belum melaksanakan tugas dengan sungguh sungguh

1.3. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan dan menghindari kemungkinan terjadinya kesalahan dan penafsiran-penafsiran yang berbeda, maka perlu ada pembatasan masalah karena hal ini sangat penting untuk mengarahkan analisis dan pengumpulan data. Adapun masalah dalam penelitian ini dibatasi pada

Pendidikan dan pelatihan serta pengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja pada pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan batasan masalah di atas maka permasalahan yang akan diteliti adalah : Seberapa besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap motivasi Dan Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat teoretis

Sebagai informasi ilmiah yang dapat digunakan sebagai upaya untuk menambah khasanah berkenaan dengan bidang pengembangan prestasi kerja pegawai dan ilmu pengetahuan kepada pada umum dan menambah pemahaman tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi dan prestasi kerja pegawai.

1.6.2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala kantor

Sebagai bahan masukan kepada kepala kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan dalam upaya meningkatkan motivasi dan prestasi kerja pegawai.

b. Bagi pegawai

Sebagai bahan masukan pentingnya mengikuti pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan guna memotivasi dan peningkatan prestasi kerja.

c. Bagi peneliti

Sebagai masukan untuk dapat menambah pengetahuan, pengalaman, wawasan, maupun keterampilan dalam penelitian ilmiah.

d. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan referensi dan masukan bagi peneliti lain yang akan meneliti dan mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

