**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi pada masa sekarang ini menjadi sangat penting terutama bagi para pegawai pemerintah.Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi ini harus bisa diikuti.Oleh karena itu, untuk menambah wawasan perlu adanya pelatihan keterampilan-keterampilan tambahan untuk mendukung pekerjaan atau peningkatan karier para pegawai.Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang baik dalam bekerja.Oleh karena itu, perlu adanya bimbingan untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bekerja.

Pelatihan dapat menjadi salah satu upaya dalam mengembangkan keterampilan dan kecakapan pegawai dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri dalam Negeri No.31 Tahun 2007 tentang Pedoman Penyelenggaraan Diklat di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah, salah satu upaya untuk mewujudkan aparatur yang professional dapat dilaksanakan melalui pelatihan.

Aparatur profesional atau pegawai pemerintah profesional adalah pegawai yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya.Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka, memiliki visi untuk mewujudkan manajemen kepegawaian daerah yang berkarakter menuju aparatur yang religius, profesional, dan sejahtera.Untuk mewujudkan visi tersebut, BKPSDM Kabupaten Majalengka memiliki kualitas program yaitu menyelenggarakan pengembangan diklat dengan menganalisis kebutuhan diklat, penyusunan silabi, penyusunan modul dan penyusunan program diklat.Hal ini dilakukan agar pelaksanaan diklat dapat tepat sasaran, artinya diklat diikuti oleh pegawai yang memang harus mendapat tambahan pengetahuan dan keterampilan, sebagai pendukung kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi.

1

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Majalengka, dari periode 2002-2017 telah dilaksanakan berbagai diklat yang diikuti tidak hanya oleh pegawai BKPSDM tetapi diikuti pula oleh seluruh pegawai sekabupaten Majalengka. Diklat yang diikuti oleh pegawai BKPSDM khusunya bagian fungsional umum pada tahun 2008, diantaranya diklat bimbingan teknis pelatihan/pengadaan barang/pemerintah, pendidikan dan pelatihan bagi penyelenggara diklat.Pada tahun 2009, Kepala Sub Bidang Pengkajian dan Pengembangan Diklat mengikuti lokakarya pengkajian kurikulum, silabi dan modul diklat/bimtek pengadaan barang/jasa pemerintah.Kemudian pada tahun 2011, Kasubbid Informasi dan Administrasi Kepegawaian untuk Bimtek Peraturan Presiden No. 54 Tahun 2010 tentang Pengadaan Barang dan Jasa.Sejak tahun 2002-2017 telah banyak diklat yang diikuti oleh pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka.Dan diklat terbaru yang diikuti oleh pegawai berjudul ESQ Budaya Kerja Outboun Bagi Pegawai BKD Kabupaten Majalengka.

Berbagai kegiatan pendidikan dan latihan yang diberikan kepada para pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Majalengka untuk mendukung kinerja para pegawai menjadi salah satu upaya pemerintah Kabupaten Majalengka untuk meningkatkan kualitas pegawainya.Dengan pendidikan dan pelatihan setiap pegawai diharapkan akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Akan tetapi, dalam observasi awal masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dan perlu adanya peningkatan pengetahuan dan teknologi informasi.Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Majalengka terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Majalengka.Penulis menuangkannya dalam judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.”

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka?
3. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
	* 1. Tujuan Penelitian
4. Mengetahui dan mendeskripsikan bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.
5. Mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.
	* 1. Kegunaan Penelitian
			1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami teori-teori dan menjadi rujukan dalam penelitian di masa yang akan datang. Khususnya pembahasan mengenai diklat dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

* + - * 1. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Majalengka.

1. **Kerangka Pemikiran**

Pendidikan dan latihan (Diklat) merupakan suatu kegiatan yang direncanakan dan diupayakan untuk menambah wawasan dan keterampilan pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi.Diklat lebih menekankan kepada praktik yang berkaitan dengan kebutuhan dunia kerja untuk mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif.

Perubahan teknologi menuntut setiap pegawai untuk dapat menggunakan teknologi-teknologi baru.Dalam hal ini, diklat berfungsi untuk memutakhirkan pengetahuan pegawai melalui penyelenggaraan diklat bagi pegawai.Diklat membantu memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan keahlian tertentu.Melalui kinerja, dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.Kinerja berkaitan dengan motivasi dan tingkat kemampuan seseorang.Oleh karena itu, kemampuan dan keterampilan seseorang perlu untuk selalu ditingkatkan. Selain itu, kemampuan pegawai pun harus didukung dengan motivasi kerja, karena tanpa adanya motivasi tidak akan tercipta kinerja yang baik.

**Gambar 1.1**

**Feed Forward**

Output:

Peningkatan Kinerja Pegawai

Proses:

Indikator Kinerja Pegawai

Input:

Pendidikan dan Pelatihan

Input:

Tugas Pokok dan Fungsi

Proses:

Indikator Variabel

Output:

Produk

1. **Hipotesis**

Sugiyono (2010:85) meyatakan bahwa “Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian.”Sementara itu, Arikunto (2010:112), menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang penting kedudukannya dalam penelitian.Oleh karena itulah peneliti dituntut untuk dapat merumuskan hipotesis dengan jelas.”

Hipotesis yang dilajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Majalengka.

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis mengambil lokasi penelitian pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupeten Majalengka yang beralamat di Jalan Siti Armilah Majalengka. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupeten Majalengka dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah No. 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan dan Perangkat Daerah Kabupaten Majalengka yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 Tentang Perangkat Daerah, merupakan lembaga yang ada sebelumnya, yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Majalengka.

Penelitian di awali dengan survey yang dilakukan peneliti pada bulan Juni 2017.Adapun jadwal penelitian sebagai berikut.

**Tabel 1.1**

**Jadwal Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Kegiatan | Bulan |
| Feb | Mar | Apri | Mei | Jun | Juli |
| 1. | Tahap persiapan penelitian  |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. Penyusunan dan pengajuan judul
 |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. Pengajuan proposal
 |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. Perizinan penelitian
 |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Tahap Pelaksanaan |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. Pengumpulan data
 |  |  |  |  |  |  |
|  | * 1. Analisis data
 |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Tahap Penyusunan Laporan |  |  |  |  |  |  |