# BAB I

# PENDAHULUAN

## **1. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi di era globalisasi saat ini dalam perkembangan dan kemajuannya selalu mengedepankan kinerja para pegawainya. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang dimana memiliki tempat untuk melaksanakan aktivitas pengorganisasian oleh anggota organisasi itu sendiri. Adanya unsur manusia di dalam organisasi sebagai penggerak utama yang akan menjalankan seluruh kegiatan yang ada pada organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari anggota organisasi meskipun alat-alat yang digunakan canggih, karena mausia tidak bisa sepenuhnya digantikan oleh alat-alat.

Menghadapi perkembangan zaman, organisasi pun dihadapkan pada situasi yang menuntut adanya perubahan dan perkembangan dalam organisasi tersebut, termasuk perkembangan dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Organisasi yang baik perlu didukung oleh sistem pengembangan SDM yang mempuni. Salah satu cara mengembangkan SDM yang ada dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur aparatur pemerintah yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan tugas umum pemerintahan maupun tugas pembangunan nasional, perlu juga mendapatkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Produktifitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap ini akan mendorong manusia agar tidak cepat merasa puas atas hasil yang diperoleh, akan tetapi mendorong manusia untuk terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dengan mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

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. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk 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. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya 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. 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.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, 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, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang pekerjaan umum, pengembangan wilayah, permukiman, tata ruang, pertamanan dan kebersihan juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, Dinas Pekerjaan Umum juga telah memberikan program diklat kepada pegawainya demi meningkatkan kinerja dan menunujukkan eksistensinya kepada masyarakat. Hal ini terbukti dengan pemberian program diklat baik diklat prajabatan maupun diklat jabatan yang terdiri dari diklat fungsional, dan diklat pimpinan bagi para pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, terdapat permasalahan mengenai kinerja pegawai. Hal ini dapat di lihat sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu, dimana ketepatan waktu tersebut berkaitan dengan disiplin waktu atau kehadiran pegawai yang datang tepat waktu. Contoh masih ada pegawai yang telat masuk kantor di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung yang seharusnya masuk jam kerja pukul 08.00 tetapi masih saja ada pegawai yang datang terlambat pada jam kerja.
2. Kualitas kerja, berhubungan dengan pertimbangan ketelitian dan kerapihan dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi. Kualitas kerja pegawainya masih kurang maksimal dan profesional karena ada beberapa pegawai yang masih kurang menguasai komputer dan kurang memahami tugas yang diembannya. Contoh seperti pengelolaan sistem informasi, website dan ketelitian dalam penyusunnan arsip.

Peneliti menduga permasalahan di atas disebabkan karena masih rendahnya Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung, hal ini terlihat dari :

1. Pengembangan karir yang belum optimal dari pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Hal ini terlihat dari masih rendahnya inisiatif pegawai untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.
2. Belum tercapainya kebutuhan organisasi yang maksimal setelah mengikuti Diklat, seperti belum terlihatnya perubahan sikap pegawai dalam hal profesionalisme dan kedisiplinan. Hal ini dapat dilihat dari adanya Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung yang datang terlambat dan mengakibatkan penumpukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana diuraikan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut yang berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA BANDUNG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas maka penulis di dalam melakukan penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menemukan data dan informasi mengenai berapa besar Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
2. Menemukan data dan informasi mengenai hambatan-hambatan dalam Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung
3. Menemukan data dan informasi mengenai usaha-usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

## **1.4 Kegunaan penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual sedangkan kegunaan praktis digunakan untuk perbaikan bagi instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu administrasi publik pada umumnya, khususnya mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Kota Bandung.