

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 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 *outcome* yang lebih. 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.

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.

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan PNS yang memiliki kompetensi dan berkualitas baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap perilaku agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu, seorang PNS dituntut memiliki sikap/prilaku yang jujur, profesional, adil dan mengerahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik.

Hal di atas sesuai dengan tuntunan nasional dan tantangan global, bahwa untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan Negara dan Pembangunan. Ini terjadi karena sifat hakikat pekerjaan dan organisasi modern mulai berubah. Pekerjaan mulai berubah dari pekerjaan yang berbasis pengetahuan dan kebutuhan sumber daya manusia juga berubah ke arah pekerja yang berpengetahuan. Karena itu, tugas pekerjaan yang bersifat sederhana dan rutin mulai diganti pada pekerjaan yang menekankan pada inovasi dan perhatian. Keahlian dan keterampilan tunggal mulai ditinggalkan diganti dengan profesionalisasi dengan ketrampilan ganda, disamping itu penugasan yang bersifat individual mulai berubah menjadi pekerjaan tim.

Untuk menghadapi tantangan global tersebut, maka salah satu upaya guna

membangun PNS profesional dan peningkatan kompetensinya adalah melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat).

Adapun masalah yang ditemukan di kantor imigrasi kelas I Bandung mengenai pelatihan dan pendidikan diantaranya:

- Materi diklat yang disajikan kebanyakan masih menggunakan modul lama sehingga bisa saja tidak relevan lagi dengan kondisi saat ini.
- Metode diklat yang digunakan kebanyakan tidak melibatkan peserta untuk aktif mengemukakan pendapat atau berkomunikasi satu sama lain sehingga dalam pelaksanaannya terasa kaku
- Sarana dan prasarana menjadi masalah lain dalam pelaksanaan diklat, diantaranya untuk diklat sosialisasi jaringan dokumentasi dan informasi hukum Nasional masih kurangnya persediaan komputer. Hal ini akan menghambat pada proses Diklat dan mengganggu kelancaran Diklat.

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR IMIGRASI KELAS I BANDUNG** ”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi permasalahan yang terdapat dalam pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di Kantor Imigrasi Kelas I Bandung sebagai berikut:

- Pertama, materi pendidikan dan pelatihan.

- Kedua, metode pendidikan dan pelatihan.
- Ketiga, sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh materi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh metode pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh materi diklat, metode diklat, dan sarana prasarana diklat terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Besarnya pengaruh materi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I Bandung
2. Besarnya pengaruh metode pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I Bandung

3. Besarnya pengaruh sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I Bandung
4. Besarnya pengaruh materi diklat, metode diklat, dan sarana prasarana diklat terhadap kinerja pegawai di kantor imigrasi kelas I Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian mempunyai dua kegunaan, yaitu:

1. Kegunaan akademis: yaitu menambah khasanah pengetahuan dan dapat dijadikan acuan dalam melakukan penelitian di bidang pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan serta metode Pelayanan Publik yang berkualitas pada masyarakat.
2. Kegunaan praktis: sebagai bahan masukan bagi kantor imigrasi kelas 1 Bandung dalam rangka penyusunan kebijaksanaan pembangunan sumber daya manusia PNS melalui pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan di kantor imigrasi kelas 1 Bandung dalam kaitannya dengan Pelayanan Publik.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang penulis bangun adalah berdasarkan tinjauan kepustakaan, yang menggambarkan korelasi Pendidikan dan Pelatihan dengan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil di Bidang Pelayanan Publik. Teori-teori yang dipilih adalah merupakan gabungan dari berbagai teori Pendidikan dan Pelatihan serta

teori Kinerja.

Dalam kaitannya dengan kinerja yang diselenggarakan oleh penyelenggara negara, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang menjalankan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, tentunya harus memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, untuk itu dibutuhkan sumber daya aparatur yang memiliki kualitas kompetensi yang baik.

1.6.1 Diklat

Ada dua strategi pendidikan dan pelatihan yang dapat dilakukan organisasi, yaitu pendidikan yang dilakukan didalam organisasi tempat kerja pegawai (on the job training) dan pendidikan yang dilakukan diluar tempat kerja pegawai (off the job training). Strategi atau Metode on the job training dilakukan oleh instansi kepada pegawai dengan tetap bekerja sambil mengikuti pendidikan dan pelatihan. Kegiatan ini meliputi rotasi kerja (job rotation) dimana pegawai pada waktu tertentu melakukan suatu rangkaian pekerjaan.

Sedangkan menurut Wilson (1983) ; Sloane dan Witney (1988) metode off the job training di lakukan diluar tempat kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan mengacu pada simulasi pekerjaan yang sebenarnya. Tujuannya adalah untuk menghindarkan tekanan-tekanan yang mungkin mempengaruhi jalannya proses belajar. Metode ini dapat juga dilakukan didalam kelas dengan seminar, kuliah dengan pemutaran film tentang pendidikan sumber daya manusia. “Job rotation” berkaitan dengan pemindahan sementara seorang atau sekelompok pegawai dari satu posisi ke

posisi lain, sehingga mereka dapat memperluas pengalaman terhadap berbagai aspek operasional instansi. Aktivitas kerja berkaitan dengan pemberian tugas yang penting kepada peserta pendidikan untuk mengembangkan pengalaman dan kecakapan.

Secara umum Metode Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS yang dilakukan adalah terdiri dari:

a. Kuliah dan tanya jawab.

Metode kuliah adalah merupakan suatu ceramah yang disampaikan secara lisan untuk tujuan-tujuan pendidikan¹. Menurut Mangkunegara keuntungan metode ini adalah dapat digunakan untuk kelompok besar, sehingga biaya peserta menjadi rendah dan dapat menyajikan banyak bahan pengetahuan dalam waktu yang relatif singkat. Sedangkan kelemahannya, peserta lebih bersikap pasif, komunikasi hanya satu arah sehingga tidak menjadi umpan balik dari peserta. Oleh karena itu kuliah dapat digabungkan dengan metode tanya jawab.

b. Diskusi.

Diskusi diartikan sebagai pertemuan ilmiah untuk bertukar pikiran mengenai suatu masalah². Jadi, metode diskusi adalah suatu metode belajar dengan mengumpulkan orang-orang secara bersama untuk membahas sesuatu masalah dengan cara bertukar pikiran.

¹ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2003 *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.)

² Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005:269

Menurut Mangkunegara, bahwa diskusi adalah merupakan pelaksanaan dari metode konferensi yaitu suatu metode yang menekankan adanya diskusi kelompok kecil, materi pelajaran yang terorganisasi dan melibatkan peserta aktif. Pada metode ini belajar didasarkan melalui partisipasi lisan dan interaksi antar peserta (anggota peserta). Jumlah peserta sekitar 15 sampai 20 orang. Metode ini sangat berguna untuk pengembangan pengertian-pengertian dan pembentukan sikap-sikap baru. Adapun kelemahannya metode ini adalah terbatasnya peserta pada kelompok kecil, sehingga biaya relatif menjadi lebih besar.

c. Simulasi.

Sementara itu, pengertian Simulasi masih menurut Mangkunegara (2003), adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas. Simulasi merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Jadi, metode simulasi adalah suatu metode belajar dalam Diklat yang menciptakan suatu kondisi realitas sehingga dirasakan oleh pesertanya seolah-olah nyata dengan tujuan agar peserta dapat menangani jika situasi yang sedemikian terjadi dalam pekerjaannya.

d. Studi Kasus

Masih menurut Mangkunegara (2003), Studi Kasus adalah uraian tertulis atau lisan tentang masalah yang ada atau keadaan selama waktu tertentu yang nyata maupun secara hipotesis.

Pada metode ini, peserta diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah dan merekomendasi pemecahan masalahnya. Metode ini menghendaki belajar melalui perbuatan, dengan maksud meningkatkan pemikiran analisis dan kemampuan memecahkan masalah. Metode studi kasus ini berfungsi pula sebagai pengintegrasian pengetahuan yang diperoleh dari sejumlah fondasi disiplin

e. Seminar dan Presentasi.

Selanjutnya, metode terakhir adalah seminar dan presentasi. Seminar bermakna sebagai pertemuan atau persidangan untuk membahas suatu masalah dibawah pimpinan ahli (guru besar, pakar dan sebagainya). Jadi, prinsipnya seminar hampir sama dengan diskusi, hanya saja pada seminar fokus peranannya lebih dipegang oleh pimpinan seminar dalam mengarahkan diskusi yang terjadi setelah suatu masalah dipaparkan (dipresentasikan) oleh seseorang atau seseorang yang mewakili kelompok, tiap kelompok atau perwakilan kelompok dapat mengajukan pertanyaan, menyumbang ide dan sebagainya, yang pada akhir seminar akan dibuat suatu kesimpulan bahasan. Kelebihannya peserta dapat mengembangkan kemampuan berkomunikasi, memecahkan masalah, mengambil keputusan dengan cepat, dan mengemukakan pendapat.

Langkah-langkah yang sangat menentukan untuk mendisain efektivitas program Pendidikan dan Pelatihan antara lain adalah:

- a. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan
- b. Menentukan standar yang objektif
- c. Tersedianya materi atau bahan pelajaran
- d. Seleksi instruktur
- e. Metodologi

- f. Bentuk test atau ujian
- g. Mengadakan kebutuhan program
- h. Evaluasi dan revisi program³.

Secara ringkas berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, menurut penulis, dalam suatu organisasi baik pada organisasi swasta maupun publik, pendidikan dan pelatihan adalah bagian penting yang harus menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia, dimana pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk meningkatkan kualitas pegawai yang diarahkan dalam upaya peningkatan kompetensi, baik dari segi pengetahuan, ketrampilan, serta sikap dan perilaku, sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan individu dan organisasi secara efisien dan efektif, karena pada dasarnya, manusialah faktor penggerak utama dan penentu bagi keberhasilan suatu organisasi.

1.6.2 Kinerja

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”. (Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu).

Pengertian kinerja yang pertama dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan

³ Donaldson, Les, dan Scannel, Edward E. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Panduan Bagi Pelatih Pemula* Edisi terjemahan oleh Suyuti, Ya'kub., Moh, dan Syafuddin, Eno, Jakarta: Gaya Media Pratama)

tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dessler (2009) dalam bukunya Manajemen SDM berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

1.6.3 Syarat Penilaian Kinerja

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi (Gomes, 2003).

Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus

dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis⁴.

1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penulisan yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris (Purwanto dan Sulistyastuti, 2007). Selanjutnya, Sugiyono (2006), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian

Berdasarkan uraian pada landasan teori dan kerangka pemikiran maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara materi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara materi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara pemateri pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara metode pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara sarana dan prasarana

⁴ Siagian, Sondang. 2002. Manajemen SDM. Jakarta : Bumi Aksara.)

pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara sarana dan prasarana dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara materi diklat, metode diklat, dan sarana prasarana diklat terhadap kinerja pegawai.

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara materi diklat, metode diklat, dan sarana prasarana diklat terhadap kinerja pegawai

