

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu lembaga, baik lembaga pemerintah maupun swasta. Secara tidak langsung sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas dalam suatu organisasi atau instansi. Dengan demikian, diperlukannya sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keahlian dan potensi dalam menjalankan program kerja yang menjadi tujuan utama tercapainya keberhasilan suatu instansi.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, instansi perlu memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia tersebut dengan baik, melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen agar memiliki kinerja yang tinggi yang mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menilai kualitas sumber daya manusia dapat diukur melalui hasil kinerja pegawai. Semakin baik kualitas kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya. Pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu yang dapat dilakukan oleh pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi yang diberikan kepada instansi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Dalam suatu instansi harus didukung dengan sumber daya manusia yang potensial karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan di dalam instansi tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia rencana organisasi tidak akan berjalan dengan baik, meskipun saat ini keberadaan teknologi semakin canggih, tetapi keberhasilan suatu instansi tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan pada sumber daya manusia yang mampu mengendalikannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia sebagai salah satu modal dan aset terpenting dalam keberhasilan sebuah instansi.

Agar pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal, dan untuk mencapai visi & misi tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang kompeten yang dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Maka pegawai tersebut dapat dibekali dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sudah terorganisir oleh instansi.

Dalam proses penyelenggaraan belajar mengajar dengan melalui Pendidikan diharapkan pegawai memiliki bekal untuk meningkatkan skill dan kemampuan intelektual, berfikir teoritis, serta bekerja secara profesional. Sehingga pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik yang dapat menghasilkan kinerja yang telah ditentukan oleh instansi. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan (Heidjrachman dan Suan, 2004: 77) dalam jurnal (Daulay, 2017).

Sedangkan Pelatihan dilaksanakan untuk pegawai baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk pegawai lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa yang akan datang. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2000: 88) dalam jurnal (Daulay, 2017).

Kantor Kementerian Agama Kota Bogor adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak pada bidang pelayanan publik dalam mendukung terlaksananya pada suatu kegiatan pemerintah di Kota Bogor, yang beralamat di Jl. Dr. Semeru No. 25 Kelurahan Kebon Kelapa Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. Untuk mewujudkan pencapaian visi dan misi instansi tentunya akan sangat membutuhkan dukungan, terutama dukungan teknis oleh para pegawai yang ditugaskan ditempat tersebut. Sehingga sangat dibutuhkan berbagai pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai guna meningkatkan kemampuan, dan skill mereka. Kantor Kementerian Agama Kota Bogor merupakan salah satu instansi pemerintah

yang memiliki tujuan terwujudnya profesionalisme aparatur pemerintah daerah. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengembangan kapasitas pegawai agar senantiasa dapat sejalan dengan perkembangan tugas pokok dan fungsinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya.

**Tabel 1.1. Data Kepegawaian Kementerian Agama kota Bogor Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkatan pendidikan	Pegawai Negri Sipil (PNS)
1.	SD	1
2.	SMP/Sederajat	2
3.	SMA/Sederajat	18
4.	Diploma	8
5.	S1	58
6.	S2	17
7.	S3	1
	<b>Jumlah</b>	<b>105</b>

*Sumber: Kementerian Agama Kota Bogor 2019*

Dari data tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kementerian Agama Kota Bogor berpendidikan S1. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan sebagai penunjang kemampuan pegawai dalam bekerja mengingat pentingnya peranan Kementerian Agama Kota Bogor sebagai pelayanan publik kepada masyarakat agar pelayanan dapat berjalan secara efektif.

**Tabel 1.2. Data Diklat Yang Sudah Di ikuti Sekretariat Kota Bogor  
Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bogor**

NO	GOL	JABATAN	JUMLAH DIKLAT	DIKLAT TERAKHIR TAHUN
1.	IV/a	Kepala Subbagian Tata Usaha	4	2018
2.	III/c	Analisis Kepegawaian Ahli Muda pada Subbagian Tata Usaha	11	2018
3.	III/b	Penyusun Rencana Program dan Anggaran pada Subbagian Tata Usaha	2	2018
4.	III/b	Bendahara Penerimaan/Pengeluaran pada Subbagian Tata Usaha	2	2019
5.	III/b	Penyusun Laporan Keuangan pada Subbagian Tata Usaha	3	2018
7.	III/a	Pengadministrasi pada Subbagian Tata Usaha	4	2017
8.	III/c	Pengembang Pegawai pada Subbagian Tata Usaha	7	2018

*Sumber: Diolah dari Data Diklat Kementerian Agama Kota Bogor 2017-2019*

Dari data tabel di atas, bahwa berisi data pegawai Kementerian Agama Kota Bogor yang mengikuti Diklat pada tahun 2017-2019. Pada program Pendidikan dan Pelatihan ini seluruh kegiatannya mengikuti pedoman dan petunjuk sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku. Program tersebut merupakan upaya agar pegawai tetap mengembangkan kompetensi dalam dirinya. Kompetensi yang dimiliki pegawai yaitu sebagai syarat untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan standar yang telah disyaratkan dalam jabatan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan, yaitu terdapat pegawai yang jenjang pendidikannya masih dibawah S1 bahkan ada yang pendidikannya dibawah SMA dan rata-rata pegawai tersebut bekerja lebih dari 10 tahun, tetapi pada sebagian pegawai tersebut tidak menguasai dalam bidang pekerjaannya dikarenakan latar belakang pendidikan yang rendah. Hal seperti ini yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan karirnya agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai. Maka dari itu, instansi dapat memberikan pendidikan formal untuk dapat melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi

lagi, karena kurangnya pengetahuan dan pendidikan rendah akan berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Selain itu, terdapat permasalahan di Kementerian Agama Kota Bogor terkait dengan segi kualitas pelayanan pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Informasi yang disampaikan oleh para pegawai kepada masyarakat yang belum dapat memberikan solusi permasalahan. Misalnya dari segi pelayanan Haji dan Umrah, pada saat pembinaan calon jamaah haji para pegawai dituntut harus mempunyai kemampuan serta keterampilan skill yang memadai, agar pada saat membimbing jamaah haji dapat berjalan secara maksimal. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, diperlukan adanya pengembangan pegawai yang dapat dilakukan dengan Pendidikan dan Pelatihan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai sebagai upaya meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Bogor, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yaitu dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KOTA BOGOR”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bogor ?
2. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bogor ?
3. Apakah secara Simultan terdapat pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bogor ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bogor.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis;  
Untuk menambah wawasan pemikiran dan pengalaman bagi penulis, terutama dalam mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan situasi dan kondisi di lapangan penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan bagi peneliti masalah manajemen sumber daya manusia lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian ini, untuk pengembangan lebih lanjut.
2. Bagi Pihak Akademisi;  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan referensi bagi peneliti lain yang relevan terkait dengan penelitian MSDM dan dapat memperkaya literatur tentang pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Bagi Pihak Instansi;  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan terkait Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

## **1.5 Batasan Masalah**

Karena adanya keterbatasan, waktu, dana, tenaga, teori dan supaya penelitian lebih mendalam, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa ruang lingkup masalah tentang “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai”.

### **Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, meliputi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat tentang teori-teori dan definisi tentang Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai profil Kementerian Agama Kota Bogor, Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Bogor, Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Bogor, hasil penelitian kuesioner, metode analisis data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB V: PENUTUP**

Bab ini menjelaskan keseluruhan isi dari skripsi yaitu kesimpulan dan implikasi manajerial.