

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian Judul**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penting dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar yaitu terutama penyelenggaraan pemerintah. Kelancaran pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembina terhadap aparatur negara. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat di pungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang, yang perlu di perhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor utama yaitu sumber daya manusia yang dimiliki. Kekayaan yang dimiliki, perusahaan akan menjadi sia-sia apabila lemahnya kemampuan dari sumber daya manusia perusahaan dalam mengelolanya. Peran penting sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tersebut terus dikembangkan mengikuti kemajuan teknologi sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan.

Apabila tidak ditunjang dengan kemampuan sumber daya manusia yang memadai maka perusahaan baik instansi pemerintah maupun swasta akan sulit untuk berkembang. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan secara optimal dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang dimiliki khususnya untuk kemajuan perusahaan serta kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Memberikan pendidikan dan pelatihan kepada kinerja pegawai adalah salah satu bagian dari tugas manajemen sumber daya manusia perusahaan. Begitupula dalam suatu instansi pemerintah, pegawai Negeri Sipil (PNS)

merupakan salah satu aparatur sipil negara atau pegawai pemerintah yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan. Dengan demikian, PNS dituntut untuk senantiasa meningkatkan kompetensi atau daya saing yang dimiliki baik dari segi ilmu pengetahuan yang dimiliki, keterampilan dan juga perilakunya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang tujuan pelaksanaannya hampir sama namun dibedakan pada karakteristik jenis kegiatannya. Keduanya dilaksanakan dengan tujuan memberikan manfaat bagi karyawan atau pegawai yang bersangkutan, yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang juga dengan produktivitas.

Di Sumatera Selatan terdapat BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Sebagai unsur Penunjang Pemerintah di bidang Pendidikan dan Pelatihan dengan tanggung jawabnya terhadap sumber daya aparatur.

Pembentukan BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan dirintis dengan diresmikannya unit kerja bernama Sub Auditorat I BPK-RI di Palembang yang dipisahkan dari Perwakilan BPK-RI di Medan pada tanggal 1 Juli 1996. Pada awalnya Sub Auditorat 1.2 menempati Gedung Markas Wilayah Pertahanan Sipil (Mawil Hansip) milik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan di Jl. Demang Lebar Daun No.1312 Palembang 30137 selama 5 tahun (1 Juli 1996 s.d 28 Juni 2001).

Sesuai tugas pokok dan fungsi (tufoksi) BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera, jenis diklat yang sifatnya reguler selama ini dilaksanakan sebagai berikut:

1. Diklat Teknis
2. Diklat CPNS
3. Diklat Kepemimpinan, Jabatan dan Fungsional
4. Diklat Teknis Kelembagaan

Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Program BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan, jumlah aparatur dari berbagai instansi pemerintah yang mengikuti diklat pada tingkat provinsi 2018, sebagai berikut:

### DATA DIKLAT TAHUN 2014-2018

Nama Diklat	Tahun				
	2014	2015	2016	2017	2018
Diklat Teknis	25 Orang	-	-	-	20 orang
Diklat CPNS	7 orang	5 orang	15 orang	8 orang	10 orang
Diklat Kepemimpin	5 orang	6 orang	-	-	12 orang
Diklat Kelembagaan	4 Orang	2 Orang	5 Orang	3 Orang	3 Orang

Sumber: *BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan, 2019*

Berdasarkan dari data pada tabel di atas, dapat dilihat pada tahun\2015-2017 BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan tidak menyelenggarakan diklat Teknis dan diklat Kelembagaan. Dikarenakan beberapa penyebab antara lain SDM Aparatur diklat belum seluruhnya mengikuti, diklat wajib di bidang kediklatan seperti, *Training Officer Course, Manajemen of training, dan training Needs Assesment*. Waktu pelaksanaan diklat tidak sesuai dengan rencana, karena waktu pelaksanaan diklat bersamaan dengan tugas kantor atau tugas di luar. Diklat yang dilaksanakan bersamaan menyebabkan adanya pergeseran jadwal kerja pegawai BPK RI Prov. Sumsel. Diklat termasuk rencana dalam sasaran kinerja pegawai terkait kinerja setiap pegawai diwajibkan dalam 1 tahun mengikuti diklat selama 20 jam dalam 1 tahun.

Diklat yang efektif dan efisien merupakan diklat yang berorientasi, dalam pelaksanaan diklat tersebut tentulah terdapat kekuatan dan kelemahan di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan (Faktor Internal) dalam proses perencanaan suatu kegiatan diklat yang akan diklasanakan.

Kinerja pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan sudah baik tetapi belum optimal. Oleh sebab itu kinerja pegawai BPK harus lebih ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari segi efesiensi kerja pegawai masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal dalam menjalankan tugasnya diperlukan adanya peningkatan dan pengembangan yang dapat dilakukan

dengan pendidikan dan pelatihan dengan harapan pegawai mempunyai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu pada akhirnya dalam penulisan Laporan akhir ini penulis tertarik untuk mengambil judul laporan yaitu **“ANALISIS PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KINERJA PEGAWAI DI BPK RI PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, rumusan masalah yang akan di bahas dalam peneltian ini adalah Bagaimana Pendidikan, Pelatihan Dan Kinerja Pegawai Di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis akan mengemukakan batasan masalah adalah sebagai berikut:

1. Materi penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pendidikan, Pelatihan Dan Kinerja Pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan
2. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan
3. Penelitian ini dilakukan terbatas pada lingkungan internal kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### **1.4.1 Tujuan Penulisan**

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Sehubungan dengan itu, maka penulis mengemukakan beberapa tujuan penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan

#### **1.4.2 Manfaat Penulisan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak yang secara umum diklarifikasikan menjadi dua, antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan, semoga dapat memberikan gambaran mengenai pendidikan dan pelatihan dalam organisasi. Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan di dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembang-pengembang penelitian yang akan dilakukan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain:

###### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan berfikir kritis terhadap permasalahan mengenai sistem pengaruh pendidikan dan pelatihan di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

###### **b. Bagi Perusahaan**

Dari penulisan laporan akhir ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi yang bermanfaat bagi BPK RI Perwakilan Provinsi

Sumatera Selatan.pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

c. Bagi Pihak Lain

Laporan Akhir ini dapat dijadikan referensi serta bahan bacaan bagi mahasiswa di jurusan administrasi bisnis mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.