

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur pemerintah yang melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara menyeluruh. Untuk menjamin terselenggaranya tugas-tugas tersebut di atas dan guna mewujudkan tujuan pembangunan nasional yaitu masyarakat yang adil dan makmur materil maupun spirituil maka diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang bersih dan berwibawa, berhasil guna, berdaya guna, berkualitas tinggi, serta penuh rasa tanggung jawab.

Sehubungan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil seperti dimaksud di atas, pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (pengganti Undang-undang No. 8 Tahun 1974) telah diatur mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu kebijaksanaan dan langkah usaha penyempurnaan aparatur negara. Pembinaan pegawai diarahkan pada pembentukan Pegawai Negeri Sipil yang mantap dengan pengembangan karier berdasarkan prestasi kerja, keterampilan, keahlian dan profesionalisme.

Salah satu bentuk pembinaan yang efektif adalah melalui pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil. Bagi seorang Pegawai Negeri Sipil mengikuti pendidikan dan pelatihan itu merupakan suatu kewajiban, bukan hak. Sebelum ada penegasan ini banyak pegawai yang beranggapan bahwa mengikuti pendidikan

dan pelatihan itu sifatnya sukarela, artinya boleh ikut boleh juga tidak. Sebagian besar pegawai memilih tidak ikut, karena beranggapan bahwa baik yang ikut ataupun yang tidak ikut sama saja tidak memberikan efek bagi pengembangan karier pegawai.

Hal ini dikemukakan oleh mereka yang beranggapan bahwa tidak sedikit dalam promosi jabatan tidak berdasarkan peraturan kepegawaian yang berlaku, padahal persyaratan yang harus dimiliki oleh semua pegawai sebelum menduduki suatu jabatan struktural, diantaranya mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan struktural serta persyaratan lainnya seperti Daftar Urut Kepangkatan (DUK), Daftar Penilaian Prestasi dan Pekerjaan (DP3), Masa Kerja dan Pendidikan Formal. Pada kenyataannya kebijakan lain bisa mengesampingkan persyaratan tersebut, menurut mereka tergantung bagaimana mereka mampu menempatkan diri terhadap atasan, baik dalam pekerjaan maupun hubungan baik sehari-hari.

Namun pemikiran seperti itu sekarang berubah setelah dikaitkannya pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan karier pegawai (PP. No. 14 dan 15 Tahun 1994). Dalam konsideran PP No. 14/1994, butir c menyatakan :

“bahwa untuk meningkatkan mutu profesionalisme, pengabdian, kesetiaan dan pengembangan wawasan serta pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil diperlukan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil.”

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 ayat (1) berbunyi :

“Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan.”

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Schuller (1987 : 393) yang mengatakan :

*“A major purpose of training and development is to remove performance deficiencies, whether current or anticipated, that cause employees to perform at less than the desired level. Training and development thereby enables employees to be much more productive.”<sup>1)</sup>*

Jadi menurut Schuler, pelatihan dan pengembangan (pendidikan dan pelatihan) bertujuan untuk menghilangkan ketidak efisienan kinerja, apakah penanganan ataupun pencegahan, yang menyebabkan kinerja para pekerja di bawah standar yang diharapkan. Dengan pendidikan dan pelatihan dapat membuat para pekerja lebih produktif.

Melalui pendidikan dan pelatihan diharapkan Pegawai Negeri Sipil memiliki nilai tambah dalam aspek pengetahuan, keterampilan, sikap sehingga meningkatkan profesionalisme, pengabdian, kesetiaan, dan pengembangan wawasan dalam pembinaan karier serta memiliki kualitas tertentu guna memenuhi salah satu persyaratan bila ada kesempatan untuk diangkat dalam jabatan tertentu.

Tujuan dan sasaran dari pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil tersebut khususnya pendidikan dan pelatihan jabatan struktural staf Pimpinan Administrasi Tingkat Pertama (SPAMA) yang diperuntukkan bagi pejabat pejabat eselon IV yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tersebut.

Untuk mengetahui apakah ada perbedaan dan perubahan yang terjadi terhadap Pegawai Negeri Sipil jabatan eselon IV yang mengikuti dengan

---

<sup>1)</sup> Randall S. Schuller, *Personel and Human Resources Management*, West Publishing Co, New York, 1987, hal. 393.

yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan struktural SPAMA dalam pengetahuan, keterampilan, sikap dan wawasan pegawai. Berkenaan dengan hal tersebut tentu saja diperlukan suatu alat pengukur yang benar-benar menggambarkan secara obyektif perubahan yang dimaksud yaitu penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*).

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan secara sistematis dan prosedur tertentu. Prestasi kerja tersebut dinilai secara formal, mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dengan membandingkan antara kinerja aktual dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Penilaian ini penting bagi setiap pegawai sebagai umpan balik individu dan juga berguna bagi instansi untuk pengambilan keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Bagaimana terjadinya perbedaan prestasi kerja antara lain bagi pegawai yang tanpa mengikuti pendidikan dan pelatihan akan lain nilai tambahnya dibandingkan dengan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan dari sumbang dan saran yang diberikan untuk kemajuan organisasi juga kemampuan dalam kompetensi pegawai bagi pelaksanaan pekerjaannya serta dalam peningkatan kariernya.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan analisis tentang pendidikan dan pelatihan jabatan struktural SPAMA serta hubungannya dengan prestasi kerja pegawai administrasi studi kasus pada Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

## **B. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah :

Untuk memperoleh gambaran empirik mengenai perbedaan prestasi kerja pegawai yang mengikuti dan yang tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan struktural SPAMA, agar dapat dilakukan perbaikan-perbaikan dan penyempurnaan guna peningkatan aplikasi yang lebih efektif disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan kerja eselon IV di Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.

### **2. Tujuan Khusus**

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan prestasi kerja pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan jabatan struktural SPAMA dengan yang tidak mengikuti dalam hal pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di lingkungan Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat.