

# **BAB I**

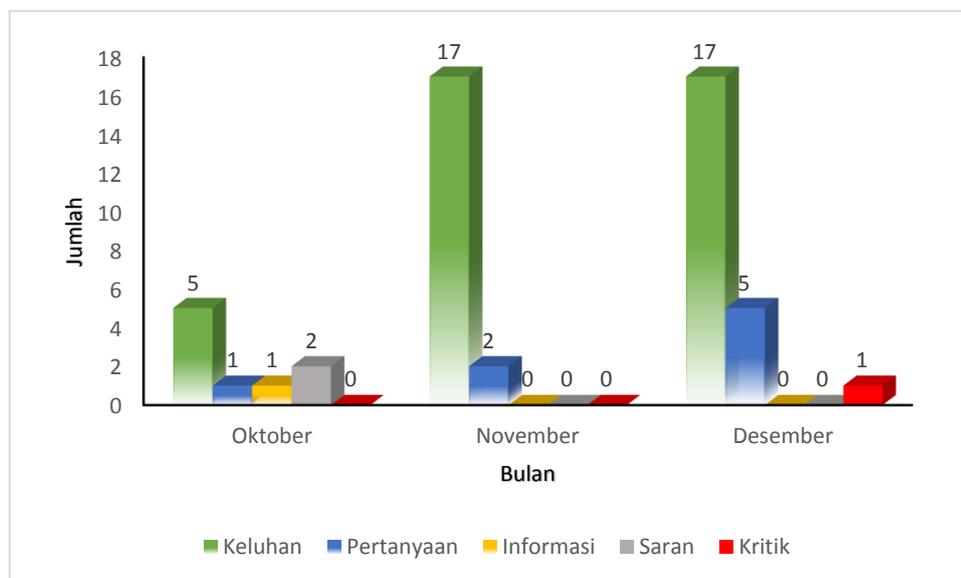
## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Setiap daerah diberi kewenangan dan dituntut untuk meningkatkan kemandirian daerah baik dalam hal keuangan maupun kualitas sumber daya manusianya. Pelaksanaan pembangunan mengikut sertakan pegawai atau aparatur pemerintah bersama rakyat memegang peranan penting yaitu sebagai pelaksana dalam menjalankan pembangunan dan sebagai penggerak laju pembangunan disegala bidang.

Salah satu bagian dari integral dari sumber daya manusia di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik yang mempunyai kedudukan sangat strategis dan menentukan dalam pencapaian sasaran organisasi adalah Pejabat Eselon II s.d IV. Hal ini karena pada dasarnya keputusan atau kebijakan yang di ambil oleh Bupati Kabupaten Gresik pada awalnya diolah, disiapkan dan dirumuskan oleh para Pejabat tersebut. Kinerja Bupati sangat ditentukan oleh kinerja Eselon II dan kinerja Eselon II sangat ditentukan oleh kinerja Eselon III dan IV. Jabatan Eselon III dan IV dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena pada mulanya konsep-konsep kebijakan, alternatif kebijakan dan gagasan-gagasan tersebut dirumuskan oleh Pejabat Struktural Eselon III dan IV sehingga memudahkan pimpinan (atasan langsung) dalam mengambil keputusan sehingga keputusan yang diambil cepat, tepat dan akurat.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan kualitas, kuantitas dan waktu penyelesaian pekerjaan (Putra, dkk., 2014). Fenomena yang terjadi dilapangan, terdapat gejala belum optimalnya kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik. Hal ini ditandai dengan masih ada jabatan Eselon IV yang diisi oleh Pejabat yang tidak memiliki gelar pendidikan dan adanya ketidakpuasan diantara masyarakat dengan instansi terkait terhadap jasa pelayanan yang diberikan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gresik. Berikut ini adalah gambar 1.1, yang menggambarkan tentang masih banyak pengaduan online masyarakat kepada instansi.



Sumber : <http://pengaduan.gresikkab.go.id> (Diolah sendiri)

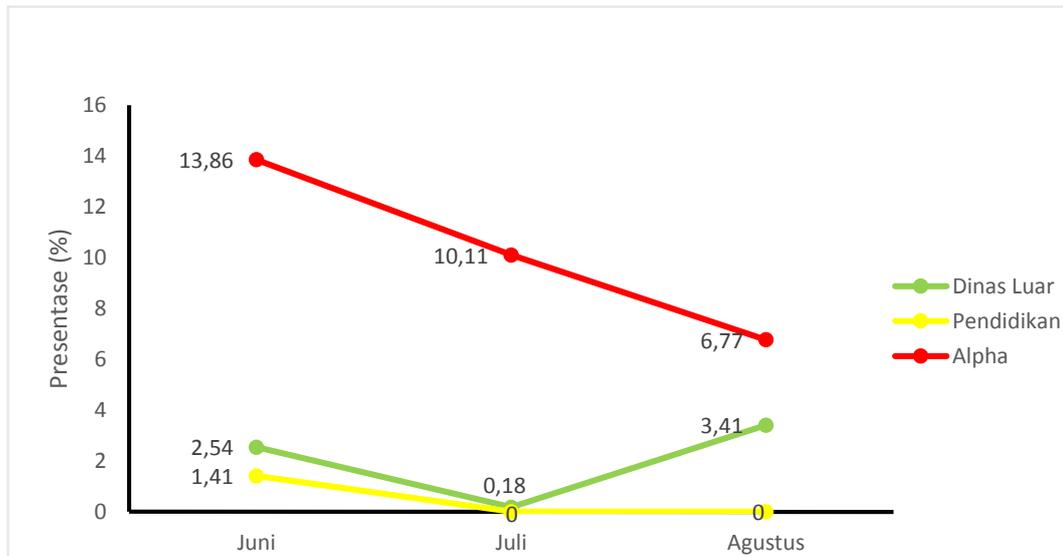
Gambar 1.1  
Jumlah Pengaduan Online Masyarakat  
Bulan Oktober-Desember 2015

Usaha untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan Pemerintah dan pembangunan di wilayah Gresik sangat ditentukan oleh kinerja Pejabat Eselon IV Kabupaten Gresik termasuk juga pada kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan

Kantor Bupati Gresik. Tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang terlibat didalamnya. Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014;151) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu meliputi: usaha (*effort*), *abilities*, *role/task perception* dan faktor lingkungan meliputi: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, keberuntungan. Faktor yang diduga mempunyai pengaruh cukup dominan terhadap kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik adalah pendidikan dan pelatihan serta disiplin.

Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Permatasari, dkk. 2015). Disiplin dapat mempengaruhi kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2011;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013), Yakub dkk. (2014), Permatasari, dkk. (2015).

Pemerintah Kabupaten Gresik telah menerapkan disiplin secara ketat pada pegawainya termasuk juga pada Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik. Hal ini menjadi kekuatan bagi Pemerintah Kabupaten Gresik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah gambar 1.2, yang menggambarkan tentang tingkat ketidakhadiran Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik.



Sumber : BKD Gresik (Diolah sendiri)

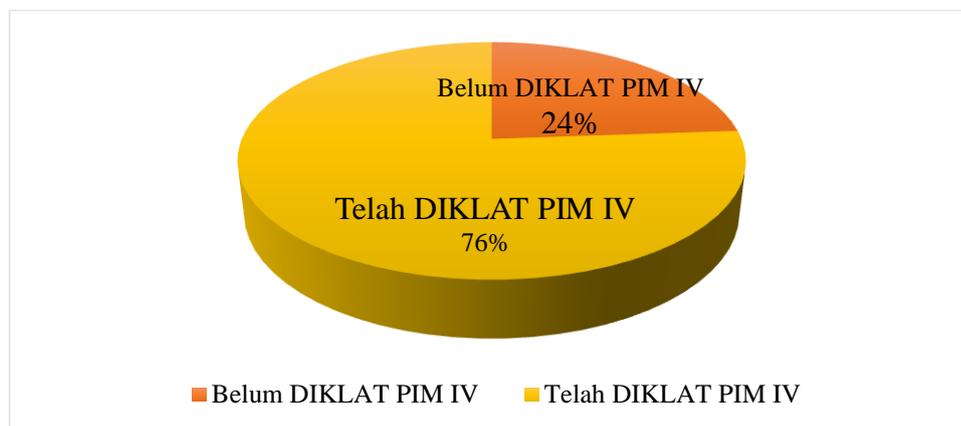
Gambar 1.2  
Tingkat Ketidakhadiran Pejabat Eselon IV Bulan Juni-Agustus 2015  
Di Lingkungan Kantor Bupati Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.2 tingkat ketidakhadiran (alpha) Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik menunjukkan penurunan dari bulan Juni sampai dengan bulan Agustus. Tingkat ketidakhadiran semakin menurun menunjukkan disiplin Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik semakin baik atau kedisiplinan semakin tinggi.

Selain disiplin, pendidikan dan pelatihan juga penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan. Karena dengan meningkatkan kemampuan atau ketrampilan para karyawan, meningkatkan produktifitas kerja para karyawan (Notoadmodjo, 2009;18). Pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana yang disimpulkan oleh Nurmasari, dkk. (2012), Turere (2013), Wulandari dan Hendriani (2014).

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan di Lingkungan Kantor Bupati Gresik telah dilakukan melalui bidang diklat Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Gresik. Berikut ini adalah gambar 1.3, yang menggambarkan tingkat pendidikan dan pelatihan kepemimpinan di Lingkungan Kantor Bupati Gresik.



Sumber : BKD Gresik (Diolah sendiri)

Gambar 1.3  
Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan  
di Lingkungan Kantor Bupati Gresik

Berdasarkan data pada gambar 1.3 dapat dilihat Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sebanyak 67 Pejabat Eselon IV atau 76 % dari jumlah keseluruhan Pejabat Eselon IV dan sebanyak 21 Pejabat Eselon IV atau 24 % Pejabat Eselon IV yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan.

Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatan yang didudukinya. Ketika terjadi kesenjangan (*gap*) antara persyaratan kompetensi jabatan dengan kompetensi yang dimilikinya, maka salah satu jalan keluar untuk mengatasinya adalah melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Ekaningsih, 2013).

Namun pembahasan tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan ini sering menjadi sorotan baik dari dalam organisasi itu sendiri maupun dari masyarakat luas. Program pendidikan dan pelatihan sering ditinjau dari sudut pandang “Dampak pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja alumni ketika mereka sudah kembali ke tempat kerjanya”.

Pendidikan dan pelatihan merupakan pergerakan di dalam upaya pengembangan akan kemampuan berfikir rasional dan berkeperibadian yang baik dengan nilai interitas yang tinggi akan emban amanat jabatannya (Sakti dan Mulyadi, 2015). Adanya pendidikan dan pelatihan tersebut dapat membantu meningkatkan kompetensi yang diindikasikan kepada sikap dan kemampuan melaksanakan tugas jabatannya. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar (Notoadmodjo, 2009;17).

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat dalam suatu tulisan ilmiah sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi dengan mengambil judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Serta Disiplin Terhadap Kinerja Pejabat Eselon IV Di Lingkungan Kantor Bupati Gresik”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik ?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik ?
3. Apakah ada pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta disiplin terhadap kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik ?
4. Apakah ada perbedaan kinerja Pejabat Eselon IV antara belum dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan di Lingkungan Kantor Bupati Gresik ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta disiplin terhadap kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik.

4. Untuk mengetahui perbedaan kinerja Pejabat Eselon IV antara belum dan telah mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan di Lingkungan Kantor Bupati Gresik.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat atau kegunaan yang diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan wawasan serta pengetahuan peneliti pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu : pendidikan dan pelatihan kepemimpinan, disiplin dan kinerja Pejabat Eselon IV di Lingkungan Kantor Bupati Gresik.

2. Bagi Instansi Pemerintah Kabupaten Gresik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Instansi, khususnya didalam manajemen sumber daya manusia terkait mengenai fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Sebagai bahan masukan dalam pembuatan kebijakan dan strategi penataan serta pengembangan pegawai.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan refrensi untuk menambah wawasan, pengetahuan maupun sebagai bahan penelitian selanjutnya.