

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan nilai tingkat pendidikan dan sumber daya manusia di segala bidang kini telah menjadi kebutuhan di sektor swasta dan publik. Di dalam organisasi pemerintahan, Salah satu program reformasi pemerintah adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya ASN, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam pembangunan negara. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 21 dan 22 yang mengatur tentang hak PNS dan PPPK berhak mengikuti pengembangan kompetensi lanjutan. Tercantum dalam Pasal 70 yaitu, pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, terutama tentang hak dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Yurisdiksi ASN dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 69 Ayat 3 yang memuat 3 (tiga) komponen penting pembagian kewenangan ASN yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan keahlian sosial.

Instansi pemerintahan Pusat Pelatihan dan Pengembangan (Puslatbang) & Kajian Desentralisasi dan Otonomi Daerah (KDOD) merupakan unit kerja yang menyelenggarakan tugas untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ASN. Puslatbang KDOD memiliki fungsi mampu menetapkan standar kualitas pendidikan dan pelatihan pegawai ASN, kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah komponen penting dalam memastikan tercapainya

profesionalisme dalam suatu organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2020 tentang kenaikan jabatan, Gaji, pensiun, tunjangan, atau pembayaran lain kepada PNS. Pemberian tunjangan kinerja kepada PNS yang memenuhi persyaratan tertentu, seperti kinerja yang baik, kedisiplinan, dan kehadiran yang baik. Sementara itu, kenaikan pangkat PNS ditentukan berdasarkan masa kerja dan tingkat pendidikan. Untuk tunjangan pensiun, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menteri PANRB) Tjahjo Kumolo menyebutkan mengenai peluang ASN untuk mendapatkan tunjangan pensiun hingga mencapai Rp 1 miliar merupakan informasi yang relevan terkait dengan hak-hak dan manfaat yang mungkin diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia dalam konteks pensiun.

Pendidikan pada umumnya berfokus pada mempersiapkan calon tenaga kerja yang akan memasuki suatu organisasi atau pasar kerja. (Nurhalita & Hudaidah, 2021), Pelatihan lebih berkaitan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang saat ini bekerja di posisi atau tanggung jawab tertentu di perusahaan. Di Puslatbang KDOD LAN Samarinda tingkat Pendidikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai ASN, karena alasan keilmuan dan jabatan bagi pegawai ASN. Namun, untuk pejabat fungsional di LAN jabatan pegawai ASN harus menyesuaikan tingkat Pendidikan dengan jenjang karier. Ada 2 jenis izin untuk melanjutkan pendidikan bagi ASN di kantor puslatbang KDOD LAN yaitu, (1) Tugas belajar, wewenang atau jabatan akan dihentikan sementara dan tunjangan akan 3 diberikan, dengan

besaran sesuai presentasi yang berlaku. (2) Izin belajar, wewenang atau jabatan masih diberikan, namun pekerjaan akan bertambah karena akan digabung dengan pendidikan.

Kinerja adalah metode dalam meningkatkan kemampuan, teknikalitas, daya nalar, konseptualitas, dan integritas seorang karyawan sejalan dengan tuntutan pekerjaan atau kemampuan yang dimiliki, dengan tujuan untuk memperkembangkan kecakapan dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang pegawai (Muhamad, 2018). Pada dasarnya, kinerja merupakan sikapnya yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil pencapaian kerja dapat diekspresikan dari karyawan sesuai dengan sifatnya di dalam organisasi. Pelatihan lebih berkaitan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan yang saat ini bekerja di posisi atau tanggung jawab tertentu di perusahaan. organisasi sangat penting. Di Puslatbang KDOD LAN Samarinda, performa kinerja pegawai ASN serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan prosedur.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja, (Hendrayani, 2020) Menyatakan bahwa pendidikan tingkat adalah tindakan individu dalam mengembangkan kemampuan, kecakapan, dan perilaku, baik untuk masa depan yang melibatkan struktur organisasi maupun dalam konteks yang tidak terstruktur. Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dapat membantu karyawan dalam pekerjaan. kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah komponen penting dalam memastikan tercapainya profesionalisme dalam suatu organisasi. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh

terhadap kinerja, tambahkan tidak berpengaruh menurut (Pakpahan, et al., 2017) Satu metode untuk mengembangkan mutu sumber daya aparatur adalah melakukan proses pendidikan serta pelatihan akan dilaksanakan dengan teratur dan terstruktur. Dalam konteks lain, kepentingan pendidikan dan pelatihan di organisasi adalah untuk meningkatkan hasil kinerja para pegawai, termasuk pengetahuan serta keahlian yang mendukungnya, dan membentuk sikap sesuai dengan kehendak organisasi. Ringkasan penelitian diatas ada yang menyatakan berpengaruh dan ada menyatakan tidak berpengaruh.

Dari uraian latar belakang dan perbandingan hasil penelitian terdahulu tersebut membuat peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Kantor Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Dan Kajian Desentralisasi Dan Otonomi Daerah Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Kantor Puslatbang KDOD LAN RI Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja ASN di Kantor Puslatbang KDOD LAN RI Samarinda.

D. Manfaat Praktis Teori

1. Bagi perusahaan / Instansi Pemerintah

Sebagai sumber masukan dan referensi bagi peneliti yang ingin

mengembangkan dan mengimplementasikan sumber daya manusia yang berkualitas melalui kegiatan pengembangan pendidikan.

2. Bagi Akademik Terlibat dalam ilmu manajemen sumber daya manusia dan kemajuan studi dan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Peneliti Menambah wawasan penting untuk memahami bidang-bidang manajemen SDM dan tentunya dapat digunakan sebagai pengalaman belajar yang langsung bermanfaat bagi penulis dalam menerapkan konsep-konsep secara praktis. SDM dan sebagai salah satu cara untuk memperluas pengetahuan, pemahaman dan pengalaman dalam mengembangkan pelatihan kinerja ASN di Lembaga Administrasi Negara (LAN).