



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat. Oleh sebab itu karyawan harus bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang ada. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik.

Menurut Tika (2012: 121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2010: 175). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2008:67). Untuk meningkatkan mutu

atau kinerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugasnya (Widjadja, 2009:73).

Pendidikan dan pelatihan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Jika kinerja pegawai meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Soekidjo Notoadmodjo, 2008:31).

Pendidikan dan pelatihan juga upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Soekidjo Notoadmodjo, 2008 : 30).

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara continue atau berkelanjutan. Dan dengan adanya pemberian pendidikan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pelatihan bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansinya. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan jika manusia adalah asset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya (Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau).

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Suatu instansi harus dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawai tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Berikut adalah tabel dari kondisi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan golongan, strata pendidikan, pegawai yang mengikuti diklat, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Table 1.1 Kondisi Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau Tahun 2017

No	Jenis Kelamin	GOLONGAN				Jumlah
		I	II	III	IV	
1	Laki- Laki	5	194	530	48	777
2	Perempuan	-	49	145	10	204
Total		5	243	675	58	981

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau 2017

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau berjumlah 981 pegawai negeri sipil secara keseluruhan.

Tabel 1.2 Daftar Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	SD	7	0,71 %
2	SLTP	9	0,91 %
3	SLTA	484	49,34 %
4	AKADEMI/DIPLOMA	31	3,16 %
5	SARJANA S1	358	36,49%
6	SARJANA S2	92	9,39%
Total		981	100%

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau 2017

Dari tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau berpendidikan SD sebesar 7 orang. Kemudian pegawai yang berpendidikan SLTP sebesar 9 orang . Pegawai yang berpendidikan SLTA sebesar 484 orang. Pegawai yang berpendidikan Akademi/Diploma sebesar 31 orang . Sisanya pegawai dengan berpendidikan S1 dan S2 sebanyak 92 orang.

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Pada Tahun 2017

No	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai	Jumlah yang di targetkan	Pegawai yang Mengikuti
1	Sosialisasi Peraturan Administrasi Pegawai	981	120	66
2	Pelatihan Transformasi Leadership	981	60	34
3	Diklat Tekhnis Manajemen Kinerja	981	120	79
4	ADUM / PIM IV (Pegawai Negeri Sipil yang memiliki potensi, moral yang baik dan dapat dikembangkan serta telah menunjukkan prestasi dalam melaksanakan tugasnya dengan pangkat paling rendah Golongan IIIa dan di nilai mampu untuk menduduki Jabatan Struktural Eselon IV	981	15	15
5	Pelatihan Manajemen Pengembangan Masyarakat	981	120	107
6	Pendidikan dan Pelatihan Penera Tingkat Ahli (Pegawai Negeri Sipil yang berasal dari UPT/UPTD dan Unit Kerja yang memiliki pendidikan paling rendah dengan pangkat palaing rendah Penata Muda/Golongan ruang III a	981	60	39
7	Pengelola Data Statistik	981	100	87
8	Diklat Pengelolaan Keuangan	981	120	112

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau 2017

Dari tabel 1.3 menggambarkan bahwa setiap pendidikan dan pelatihan, Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau yang ikut serta,tidak memenuhi jumlah target yang telah ditetapkan. Dari data diatas cuma

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Diklat ADUM / PIM IV yang memenuhi jumlah target dan selebihnya dibawah target.

Tabel 1.4 Pencapaian Kinerja Pelayanan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau Tahun 2009-2013

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Target IKK	Target Renstra SKPD Dalam 5 Tahun	Realisasi Capaian Dalam 5 Tahun	Rasio Capaian Dalam 5 Tahun (%)
1	Penurunan penanganan masalah kejahatan bidang kehutanan	30 Kasus	30	26	86,66%
2	Penurunan jumlah hotspot kebakaran Hutan	20%	20	20	100%
3	Pembinaan hutan lindung dan kawasan lindung pada Ijin Usaha Pemanfaatan Hasil Hutan Kayu Hutan Alam/tanaman dan hutan rakyat (IUPHHK-HA/HT)	64 Unit	64	56	93,33%
4	Rehabilitasi 4 (empat) Daerah Aliran Sungai	200.000 Ha	200.000	82.000	41%
5	Fasilitasi, pembinaan dan bimbingan teknis Kegiatan Rehabilitasi hutan dan lahan se Provinsi Riau	12 Kab/Kota per tahun	12	12	100%

Sumber : Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau 2017

Dari Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa ada kesenjangan/gap indikator kinerja, pada indikator penurunan penanganan masalah kejahatan bidang kehutanan target belum tercapai, karena beberapa kasus tindak pidana kehutanan telah ditangani oleh aparat penegak hukum lainnya. Demikian juga dengan indikator rehabilitasi 4 (empat) Daerah Aliran Sungai masih rendah dikarenakan pencairan dana tidak sesuai dengan tata waktu/musim penanaman dan kegiatan rehabilitasi hutan dan lahan melalui DBH-SDA-DR di kabupaten/kota belum dimanfaatkan secara maksimal.

Dalam upaya pelaksanaan kegiatan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Provinsi Riau mengalami beberapa hambatan dan kendala yaitu :

1. Masih ada pegawai yang pada jam istirahat siang terlambat kembali ke kantor dan pulang lebih awal.
2. Kurang tepatnya alokasi penyelenggaraan diklat untuk meningkatkan aparatur bidang kepegawaian.
3. Masih ada pegawai meskipun telah mengikuti diklat masih tidak menguasai dan tidak melaksanakan tanggung jawab yang diembannya. Ada beberapa pegawai (peserta diklat) yang meminta pegawai berstatus honorer untuk melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini menandakan minimnya kesadaran dalam melaksanakan tanggung jawab pegawai walaupun telah dididik dan dilatih dalam diklat yang pernah diikuti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN PROVINSI RIAU”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a) Bagaimana sistem pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan ?
- b) Bagaimana kinerja pegawai pada oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan ?
- c) Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis sistem pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- b) Untuk menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja yang dilaksanakan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

1.4 Manfaat Penelitian

- a) Secara teoritis memberikan sumbangan karya ilmiah bagi penulis khususnya, dan bagi mahasiswa umumnya mahasiswa fakultas ekonomi dan ilmu social.

- b) Secara praktis untuk memberikan kontribusi dan konstruktif kepada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan
- c) Sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar sarjana di fakultas ekonomi dan ilmu sosial.

1.5 Batasan penelitian

Banyaknya kritikan masyarakat terhadap kinerja pegawai pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah sebagai penyedia layanan kepada masyarakat sebagai penerima layanan hal ini antara lain disebabkan karena kurangnya kesiapan sumber daya manusia bagi pegawai pemerintahan yang bertanggung jawab professional, berdisiplin, berdaya guna serta sadar sebagai penyedia layanan bagi masyarakat.

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat sasaran. Disamping itu, adanya keterbatasan waktu yang dimiliki, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian dan terfokus pada pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai variabel bebas yang dalam penelitian ini digambarkan dengan X dan kinerja pegawai sebagai variabel sebagai variabel terikat dengan lambang Y. Sedangkan dijadikan lokasi penelitian adalah Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau yang akan dilaksanakan pada bulan februari-maret 2018



1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang ada hubungannya dengan penelitian ini sehingga dapat mengemukakan suatu hipotesis serta variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan struktur organisasi beserta fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau.

BAB V : PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dikemukakan pembahasan tentang pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negri Sipil Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Riau, dan pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah bab terakhir, dimana hasil-hasil pembahasan akan dibuat kesimpulan-kesimpulan dan saran-saran yang positif yang mungkin berguna bagi pemerintah Provinsi Riau dan pembacanya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.