

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Balai diklat merupakan unit pelaksana teknis dalam bidang diklat, pada awalnya berada di bawah dan bertanggungjawab kepada pusdiklat pegawai departemen agama dan bertanggungjawab kepada sekretaris jenderal departemen agama. Balai Diklat Keagamaan Bandung memiliki dua golongan besar dalam menyelenggarakan program diklat yaitu diklat tenaga administrasi serta program diklat tenaga teknis pendidikan dan keagamaan.

Adapun daftar kegiatan dari penyelenggaraan diklat tenaga administrasi yaitu di antaranya Diklat dasar CPNS Gol. III, Diklat Prajabatan, Diklat penjurangan struktur PIM IV, Diklat pembentukan jabatan, Dilat Teknis Administrasi, dokumen dukungan administrasi bagi kegiatan diklat tenaga administrasi. Selanjutnya daftar kegiatan penyelenggaraan diklat tenaga teknis keagamaan yaitu diklat pembentukan jabatan, diklat tenaga teknis fungsional keagamaan, diklat teknis substantive keagamaan, dokumen dukungan administrasi bagi kegiatan diklat tekniis keagamaan. Untuk diklat tenaga teknis pendidikan diantaranya diklat teknis fungsional pembentukan, diklat teknis fungsional peningkatan kopetensi, diklat teknis substantive pembekalan, diklat teknis substantive peningkatan kopetensi, dan dokumen dukungan administrasi bagi kegiatan diklat teknis pendidikan.

Tugas pokok dan fungsi Balai Diklat Keagamaan tertulis dalam KMA No. 345 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan. Adapun tugas pokok dari balai diklat keagamaan Bandung yaitu melaksanakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi dan tenaga teknis keagamaan sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. Sedangkan fungsi dari balai diklat keagamaan Bandung diantaranya ialah perumusan visi, misi, dan kebijakan balai diklat keagamaan. Kemudian menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi, dan tenaga teknis keagamaan, melakukan pelayanan di bidang pendidikan dan pelatihan keagamaan, dan melaksanakan koordinasi dan pengembangan kemitraan dengan satuan organisasi/ satuan kerja lingkungan kementerian agama, pemerintahan daerah, serta lembaga terkait lainnya.

Kinerja pegawai merupakan suatu tingkatan atau capaian hasil kerja seseorang atau individu sesuai dengan sasaran atau tugas yang harus di capai dengan tanggung jawab perorangan dalam jangka waktu tertentu. di artikan sebagai hasil kerja baik dari kualitas dan kuantitas pegawai dalam satu periode tertentu pada pelaksanaan tugas seorang pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil dari kinerja pegawai dapat memberikan pengaruh kepada instansi. Terdapat kriteria yang spesifik pada setiap pekerjaan agar dapat mengidentifikasi berbagai elemen yang penting. Setiap instansi perlu tahu apa yang menjadi kelemahan serta kelebihan dari pegawainya sehingga dapat meningkatkan produktifitas yang optimal dari kinerja pegawai. Kinerja menjadi suatu pencapaian atau catatan hasil dari aktivitas-aktivitas

yang dilakukan oleh pegawai pada periode tertentu. Dengan kinerja maka dapat terlihat seperangkat perilaku dari pegawai yang relevan dengan sasaran atau tujuan dari organisasi.

Kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi tetapi juga pimpinan beserta individu yang lainnya. Manfaat kinerja pegawai bagi organisasi ialah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim beserta individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, meningkatkan nilai-nilai inti, mengatur proses pelatihan serta mendukung inisiatif kualitas total dan mengubah perubahan budaya.

Sehingga terciptalah suatu organisasi yang didalamnya pegawai yang berkompeten, berkualitas dan berkuantitas yang diharapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai menjadi salah satu penentu dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 21 Tahun 2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Organisasi/ Kerja di Lingkungan Departemen Agama, maka Balai Diklat Keagamaan Bandung pun menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Di dalam LAKIP terdapat capaian kinerja pegawai badan diklat keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat dapat dilihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (LAKIP) Tahun 2017 sampai dengan 2019 mencapai hasil yang baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1

Capaian Kinerja Balai Diklat Keagamaan Bandung Tahun 2017

| Sasaran program | Target kinerja | Capaian kinerja |
|---------------------------------|-----------------------|------------------------|
| DIKLAT tenaga administrasi | 100% | 96.67% |
| DIKLAT tenaga teknis keagamaan | 100% | 100% |
| DIKLAT tenaga teknis pendidikan | 100% | 93.33% |

Sumber: *LAKIP Balai Diklat Keagamaan Bandung 2017*

Tabel 1. 2

Capaian Kinerja Balai Diklat Keagamaan Bandung Tahun 2018

| Sasaran program | Target kinerja | Capaian kinerja |
|----------------------------|-----------------------|------------------------|
| DIKLAT tenaga administrasi | 100% | 99.89% |

| | | |
|---------------------------------|------|---------|
| DIKLAT tenaga teknis keagamaan | 100% | 106.27% |
| DIKLAT tenaga teknis pendidikan | 100% | 108% |

Sumber: *LAKIP Balai Diklat Keagamaan Bandung 2018*

Tabel 1. 3

Capain Kinerja Balai Diklat Keagamaan Bandung Tahun 2019

| Sasaran program | Target kinerja | Capaian kinerja |
|---------------------------------|----------------|-----------------|
| DIKLAT tenaga Administrasi | 100% | 98.02% |
| DIKLAT tenaga teknis keagamaan | 100% | 100% |
| DIKLAT tenaga teknis pendidikan | 100% | 99.81% |

Sumber: *LAKIP Balai Diklat Keagamaan Bandung 2019*

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa untuk capaian kinerja balai diklat keagamaan bandung pada sasaran progeam diklat tenaga administrasi hasilnya rata-rata diatas 95%, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kebrmanfaat diklat bagi peserta diklat maupun pimpinan di nilai sangat baik. Kemudian untuk sasaran program diklat tenaga teknis keagamaan hasilnya rata-rata di atas 99% maka hal itu menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat teknis substantive keagamaan mampu memenuhi target. Sedangkan untuk diklat tenaga teknis pendidikan dari tahun 2017-2018 mengalami peningkatan signifikan tetapi di tahun 2019 mengalam sedikit

penurunan yang dapat di artikan bahwa pelaksanaan diklat tenaga teknis fungsional pendidikan berjalan dengan baik.

Capaian kinerja diatas berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai balai diklat keagamaan Bandung yang menjadi zona integritas dari Kementrian Agama. Capaian kinerja ini dapat di gambarkan dalam laporan-laporan setiap kegiatan dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya sesuai dengan perencanaan kegiatan dan anggaran yang tersedia, yang mana dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 memiliki hasil capaian yang baik.

Berdasarkan data dan fenomena di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Kinerja Pegawai Pendidikan dan Pelatihan Di Balai Diklat Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat”**

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan di atas, fokus permasalahan penelitian ialah kinerja pegawai pendidikan dan pelatihan di balai diklat keagamaan Bandung Provinsi Jawa barat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja pegawai pendidikan dan pelatihan di balai diklat keagamaan bandung?

2. Apa saja faktor penyebab peningkatan atau penurunan kinerja pegawai di balai diklat keagamaan bandung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui:

1. Kinerja pegawai pendidikan dan pelatihan di balai diklat keagamaan Bandung.
2. Factor penyebab peningkatan atau penurunan kinerja pegawai pendidikan dan pelatihan di balai diklat keagamaan Bandung.

E. Kegunaan penelitian

Adapun penelitian yang dilakukan penulis diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak lain :

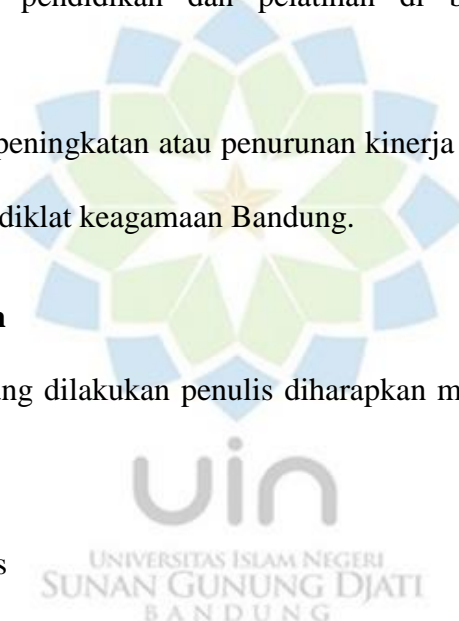
1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran atau menambah wawasan pengetahuan tentang Kinerja Penyelenggara Pendidikan Dan Pelatihan Di Balai Diklat Keagamaan Bandung.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti

Dihaarpkan dengan dilakukan penelitian ini akan berguna untuk mengembangkan pengetahuan penulis mengenai ilmu administrasi,



khususnya mengenai kinerja penyelenggara pendidikan dan pelatihan tenaga administrasi di balai diklat keagamaan Bandung.

b. Bagi Balai Diklat Keagamaan Bandung

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi bahan masukan dan informasi untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan akan menjadi gambaran dan bahan studi literasi untuk penelitian lanjutan mengenai kinerja penyelenggara pendidikan dan pelatihan diklat administrasi di balai diklat keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat.

d. Bagi Perguruan Tinggi

Mendapatkan umpan balik untuk menyempurnakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan instansi dan tuntutan pembangunan pada umumnya.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Syafri (2012: 4) administrasi merupakan serangkaian kegiatan usaha kerjasama suatu kelompok dalam tercapainya suatu tujuan yang efisien.

Menurut Robbins dalam Anggara (2012: 134) Administrasi publik ialah serangkaian proses dari kegiatan-kegiatan dalam mencapai suatu tujuan yang efisien dengan melibatkan orang lain.

Menurut Namawi dalam L.Gaol (2015: 44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif). Sumberdaya manusia juga merupakan suatu potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

Menurut Moehariono (2010: 61) definisi kinerja atau *performace* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kalitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2016 : 67) mengemukakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu : **kemampuan, Motivasi dan Sikap mental.**

- a. **Kemampuan.** Dikutip dari Robbins (2008 : 57) kemampuan holistik pribadi pada dasarnya terdiri atas dua yaitu *intellectual ability* dan *physical abilities*. *Pertama, intellectual ability* (kemampuan intelektual) merupakan suatu kemampuan yang digunakan dalam aktivitas mental – menalar, memecahkan masalah dan berpikir. *Kedua, kemampuan fisik (physical abilities)* merupakan kemampuan yang pada dasarnya menuntut stamina, ketagkasan fisik serta berbagai bakat yang sama atau sejenis yang dibutuhkan dalam melakukan aktivitas.

- b. Motivasi**, menurut Pasilong dikutip dari Hasim (2019 : 24) motivasi terbagi menjadi dua dimensi yaitu dari luar (eksternal) serta dari dalam (internal). *Pertama*, Motivasi eksternal yakni suatu keadaan dari luar individu yang mendorong individu tersebut melakukan pekerjaan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, penghargaan, peraturan dan lain sebagainya. *Kedua*, motivasi internal yaitu suatu keadaan dari dalam individu yang menunjang pekerjaannya seperti taraf Pendidikan, kebutuhan terpenuhi, harapan pribadi dan keinginan, dan lain sebagainya.
- c. Sikap mental**, menurut Irianto (2001) dalam Mahadin Saleh,dkk (2018 : 8) sikap mental meliputi Motivasi, disiplin dan etika. Disiplin merupakan sikap dari kejiwaan individu yang senantiasa menginginkan dirinya untuk menjalankan dan memahami peraturan-peraturan yang sedang diterapkan. Etika kerja yaitu sikap seseorang dalam menjalin hubungan yang selaras dan seimbang di dalam suatu kelompok.

G. Proposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka proposisi dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di balai diklat keagamaan Bandung provinsi Jawa Barat akan berjalan dengan baik jika kemampuan, motivasi, dan sikap mental pegawai di jalankan.