

# SKRIPSI



## **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI MARKAS KOMANDO CADANGAN STRATEGIS ANGKATAN DARAT ( KOSTRAD )**

**Disusun Oleh**

**Nama** : ASEP SURAHMAT

**NPM** : 1833020112

**Jurusan** : ADMINISTRASI PUBLIK

**Program Studi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGERA**

**JAKARTA,**

**2022**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Adanya kemajuan teknologi yang semakin pesat dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Hal ini disebabkan oleh globalisasi dan modernisasi. Apabila organisasi atau lembaga tersebut tidak mampu merespon, maka akan menghambat organisasi atau lembaga tersebut untuk melanjutkan kegiatan atau pekerjaannya. Untuk itu diperlukan sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi.

Salah satu faktor penentu dalam dinamika proses pembangunan merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang oleh karenanya harus lebih berperan terutama dalam penyelenggaraan negara, dan untuk mewujudkan pembangunan memerlukan kepemimpinan dari aparatur negara.

Kemajuan organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup jika sumber daya manusia didukung sesuai dengan kebutuhannya. Sumber daya manusia sangat membantu dalam penguasaan teknologi informasi, pemanfaatan modal, pengolahan dana dan menghasilkan produk yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia tempat Anda bekerja sangat menentukan seberapa kompleks teknologi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan pekerjaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik. Oleh

karena itu, organisasi harus mengambil langkah-langkah untuk membina dan meningkatkan kualitas pegawai, dengan asumsi selalu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya sehingga dapat lebih beradaptasi dengan kebutuhan waktu untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi.

Salah satu tempat pencapaian kinerja yang baik merupakan dengan meningkatkan kompetensi, dan menurut Donno (2015), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kapasitas merupakan tugas mutlak yang harus dilaksanakan ASN dalam rangka turut serta memudahkan pencapaian tujuan umum yang telah ditetapkan dalam alinea 4 Pembukaan UUD 1945. Hal tersebut telah direncanakan oleh Pemerintah dengan diundangkannya Undang-undang Otorisasi Peralatan Nasional no. 38 Tahun 2017 dan standar kompetensi Menteri Reformasi Birokrasi untuk jabatan aparatur sipil negara yang menggambarkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk menjadi aparatur sipil negara. Aturan ini menjadi standar di mana ASN menyadari kemampuannya. Diharapkan dengan kompetensi yang baik dapat menunjang kinerja pegawai menjadi lebih baik sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Ida (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi merupakan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Satrio (2017) mengemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya pengembangan kecerdasan dan kepribadian. Oleh karena itu, seperti yang diharapkan, kemampuan pegawai dapat ditingkatkan melalui

pendidikan dan pelatihan. Di sisi lain menurut Moeheriono (2012) menyampaikan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh langsung dan tidak signifikan dalam meningkatkan karir pegawai.

Pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dilakukan pegawai yang mempengaruhi kontribusinya terhadap suatu lembaga atau organisasi, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Organisasi yang meningkatkan kinerja pegawai harus mengembangkan sumber daya manusia yang tepat dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai meliputi kompetensi individu (pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan), upaya yang diinvestasikan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil pemikiran dan tenaga pegawai, pekerjaan yang dilakukan dapat dicapai, dilihat dan dihitung, namun dalam banyak kasus hasil pemikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide dan inovasi pegawai untuk meningkatkan organisasi.

Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad) merupakan salah satu Kotama TNI Angkatan Darat yang memiliki tugas pokok membina kesiapan operasional jajarannya dan menyelenggarakan operasi tingkat strategis sesuai kebijakan Panglima TNI. Oleh sebab itu, satuan Kostrad harus diawaki oleh personel yang memiliki kemampuan bermobilitas tinggi maupun bereaksi cepat dan akurat sebagai pasukan penangkal yang handal untuk dikerahkan ke seluruh wilayah Indonesia serta tanggap terhadap segala bentuk dan jenis ancaman yang timbul diseluruh penjuru tanah air.

Dalam rangka mewujudkan personel Kostrad khususnya PNS Kostrad yang handal dan siap menghadapi segala macam tugas, salah satu hal yang perlu dilakukan merupakan memberikan pembekalan kemampuan awal bagi personel PNS di satuan jajaran Kostrad melalui Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pelatihan dan pendidikan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memajukan pengetahuan, kompetensi dan keterampilan, serta memajukan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan kecerdasan dan kepribadian pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang harus ditangani oleh Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad) dalam hal pengembangan sumber daya manusia, khususnya di bidang pendidikan dan pelatihan personel. Permasalahan tersebut menyebabkan turunnya tingkat produktivitas kinerja pegawai di Markas Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad) yang masih belum berfungsi secara maksimal. Karena faktor pimpinan/komando yang tinggi, kami sangat mengharapkan seluruh pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan kinerja satuan kerja Kostrad, namun apa yang dirasakan oleh satuan kerja Kostrad tidak diinginkan sebagai pekerjaan. Tidak ada perubahan dalam kompetensi pegawai di tempat kerja, yang telah memberikan kontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat secara kualitatif, masih banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka tenaga kerja Kostrad tidak mencukupi secara kuantitatif. Kostrad masih membutuhkan tambahan staf

untuk setiap bagian. Pengetahuan pegawai Kostrad masih perlu ditingkatkan terutama dalam hal teknologi informasi dan kedisiplinan. Masih ada pegawai yang terlambat dan pegawai yang tidak mengikuti aturan kerja yang telah ditetapkan, seperti pulang kerja terlalu dini. juga beberapa pegawai yang merokok di tempat kerja dan jam kerja.

Pegawai Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad) yang mengikuti pendidikan dan pelatihan tidak menerapkan materi yang diajarkan selama pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam pekerjaannya, dan penilaian diklat yang dilakukan oleh lembaga tidak dilakukan . sepenuhnya. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi individu atau organisasi, karena tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui seberapa berhasil kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam mencapai tujuannya. Selain perkiraan, anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan peralatan tidak mencukupi, terutama di bidang pendidikan dan pelatihan, sehingga selalu terjadi keterlambatan dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti memandang perlu untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad)”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat dapat dirumuskan permasalahan penelitian secara umum dan menyeluruh yaitu Apakah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Markas Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad).

### **C. Tujuan Penelitian**

Pada penelitian ini yang saya ajukan mempunyai sasaran yang ingin dicapai atau apa yang menjadi tujuan penelitian. Suatu riset khusus dalam pengetahuan pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran ilmu pengetahuan itu sendiri. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini merupakan Untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai negeri di Markas Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad).

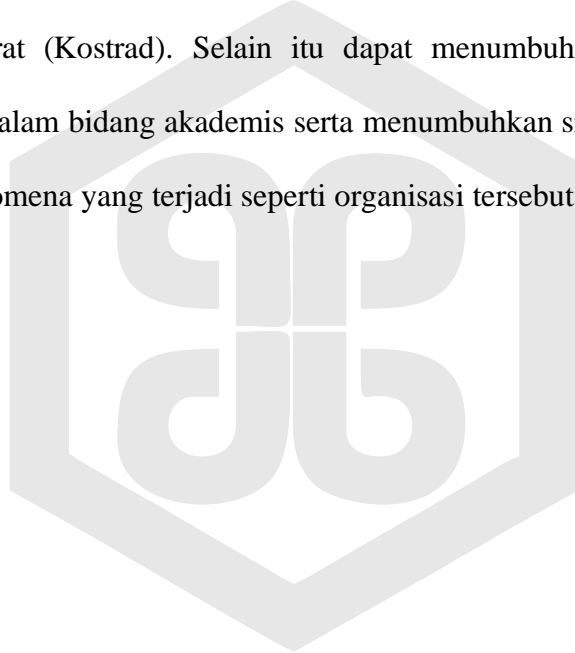
### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pendidikan dan pelatihan (DIklat) dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Markas Komando Cadangan Strategis Angkatan Darat (Kostrad). Selain itu dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti organisasi tersebut.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
JAKARTA**