

BAB I

PENDALUHUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Good Governance dan *Clean Governance* adalah dua hal yang menjadi impian masyarakat, dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pilar utama dari pelaksanaan pemerintahan tersebut. Ketentuan Undang-undang (UU) No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang selanjutnya diganti dengan UU No. 32 Tahun 2004, telah mengubah sistem pemerintahan yang semula sentralistis menjadi desentralistis. Sebagai implementasinya telah diterbitkannya UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Salah satu perubahan mendasar adalah tentang manajemen kepegawaian yang diorientasikan kepada profesionalisme PNS yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintah dan pembangunan, tidak partisan dan netral, keluar dari pengaruh semua golongan dan partai politik dan tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena yang berkembang di masyarakat bahwa tingkat pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah (dalam hal ini aparat, yang nota bene PNS) sangat jauh dari yang diharapkan. PNS sebagai Aparatur pemerintah dan Negara serta pelayan masyarakat sering dituding tidak profesional, korup, tidak disiplin dan lain-lain. Hal ini disebabkan banyak faktor, baik eksternal, maupun internal

dari PNS itu sendiri, sementara untuk melaksanakan tugas pelayanan masyarakat seperti yang diamanatkan UU No. 43 Tahun 1999 tersebut, PNS sebagai SDM Aparatur dituntut memiliki profesionalisme, wawasan global dan mampu berperan sebagai unsur perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia, sehingga perlu pengkajian mendalam dan komprehensif terhadap masalah PNS sebagai unsur Aparatur Negara disatu sisi dan unsur pelayanan masyarakat disisi lain, sehingga dapat diketahui permasalahan yang mendasar sebagai penyebab rendahnya tingkat kompetensi dan pelayanan PNS terhadap masyarakat.

Untuk menjawab tantangan ini, kepada PNS perlu diberikan rangsangan atau motivasi agar dapat tampil sebagai figur atau sosok yang diidamkan tersebut di atas, dimana salah satu bentuk rangsangan dimaksud adalah penghargaan berupa peningkatan karir bagi mereka secara nyata menunjukkan kualitas kerja lebih baik dari yang lainnya. Dalam organisasi pemerintahan, karir PNS ditunjukkan dalam jabatan yang diatur dengan jenjang jabatan eselonering, yaitu jabatan eselon I, II, III dan IV.

Pejabat struktural eselon I, II, III dan IV adalah seseorang yang diberi tugas, tanggungjawab dan wewenang dalam tugas pekerjaannya dan mengkoordinasikan bawahannya. Eselon I membawahi Eselon II, Eselon II membawahi Eselon III, Eselon III membawahi Eselon IV dan Eselon IV membawahi pegawai/staf non eselon. Dari hirarki jabatan ini terlihat bahwa jabatan yang sangat kompleks dan rumit permasalahannya adalah pada level jabatan struktural eselon IV, karena pada level di atasnya (eselon III, II dan I), yang terjadi adalah pejabat membawahi pejabat yang di bawahnya, sehingga

relatif lebih mudah dalam memimpin, memberikan tugas dan pengontrolan serta mengkoordinasikannya, karena disamping jumlahnya terbatas (relatif lebih sedikit), juga kemampuan dan tingkat pendidikannya sudah relatif lebih baik (minimal S-1), sedangkan untuk jabatan struktural eselon IV yang membawahi pegawai/staf, di samping jumlah orangnya relatif lebih banyak, juga kemampuan dan latar belakang dan tingkat pendidikannya sangat beragam (SD, SMP, SLTA, S-1, S-2 dan S-3), sehingga dalam melaksanakan tugas dan mengkoordinasikannya relatif lebih rumit.

Beranjak dari hal tersebut di atas, peneliti melihat bahwa Jabatan Struktural Eselon IV sangat menarik untuk diteliti, dalam hal ini sehubungan dengan peningkatan karirnya di dalam mengemban tugas yang dibebankan oleh Negara/Pemerintah Daerah, karena untuk ditempatkan dalam jabatan yang lebih tinggi, seorang pejabat struktural eselon IV harus memenuhi kompetensi diri dengan baik sesuai jabatan yang akan diemban. Persyaratan dimaksud di antaranya adalah dalam bentuk Prestasi kerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan sehari-hari dan jenis diklat yang telah diikuti sebagai bukti kompetensi yang bersangkutan terhadap tugas jabatan yang akan diemban, dimana fenomena, yang terlihat bahwa :

1. Rendahnya tingkat kemampuan dan kompetensi jabatan yang dimiliki,

Mengatasi hal ini antara lain dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur melalui pendidikan formal (Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi) dan non formal (Pendidikan dan Pelatihan/Diklat).

2. Rendahnya motivasi untuk menunjukkan prestasi kerja,

Motivasi berprestasi dapat dibangkitkan oleh keinginan dari dalam diri dengan melihat peluang yang tersedia untuk mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, baik berupa material (al. gaji dan intensif) maupun non material (al. pemberian penghargaan dan peningkatan karir).

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah seperti yang telah dibahas pada ~~latar belakang masalah, dapat dilihat bahwa salah satu bentuk rangsang atau~~ motivasi yang dapat diberikan kepada PNS dalam meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat adalah dalam bentuk pemberian penghargaan berupa peningkatan karir, dimana hal-hal yang mempengaruhinya adalah (1) bagaimanakah tingkat kepangkatan/Golongan yang dimiliki? (2) berapa lama masa kerja yang bersangkutan? (3) bagaimana tingkat pendidikan formal yang dimiliki? (4) seberapa banyak dan beragamnya pendidikan dan pelatihan yang dimiliki, yaitu diklat Kepemimpinan, Tehnis dan Fungsional? (5) bagaimana tingkat prestasi kerja yang ditunjukkan sehari-hari? (6) bagaimana tingkat pengalaman kerja/jabatan yang dimiliki? (7) bagaimana tingkat kesehatan? (8) bagaimana hasil kualifikasi psikotest yang dimiliki? (9) bagaimana tingkat pengetahuan umum yang dimiliki? dan (10) bagaimana tingkat penguasaan bahasa asing yang dimiliki?

C. Pembatasan Masalah

Dari sekian banyak variabel yang mempengaruhi peningkatan kualitas PNS sebagai aparatur, peneliti tidak mungkin untuk meneliti keseluruhan dari variabel dimaksud mengingat keterbatasan kemampuan akademik, tenaga, biaya maupun waktu serta demi efektif dan efisiensi penelitian ini, maka peneliti membatasi penelitian ini pada pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang diikuti oleh PNS, yaitu Mengikuti Diklatpim Tingkat III dan Prestasi Kerja pejabat eselon IV serta Peingkatan karir pejabat eselon IV.

Guna mendapatkan hasil yang lebih optimal maka dalam penelitian ini dilakukan penajaman atas fokus yang akan diteliti, yaitu

1. PNS sebagai unsur Aparatur pemerintah dan Negara serta unsur Pelayan Masyarakat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah PNS yang sedang atau pernah menjabat sebagai pejabat eselon IV dan telah mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III dalam rentang waktu tahun 2002 – 2004 di Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara.
2. Mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III yang dimaksud di sini adalah ikut serta dalam seluruh proses penyelenggaraan diklat dan dinyatakan lulus serta memperoleh Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan (STTPP), dimana Diklat dimaksud merupakan salah satu syarat pengangkatan PNS dalam jabatan eselon III.
3. Persyaratan pengangkatan pejabat eselon III yang dibahas dalam penelitian ini adalah unsur pendidikan non formal (Diklat) dan prestasi kerja.

D. Rumusan Masalah

Dari batasan permasalahan yang telah disebutkan, maka dapatlah dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan Mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III dengan Peningkatan karir pejabat eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.
2. Bagaimana hubungan Prestasi Kerja dengan Peningkatan karir pejabat eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.
3. Bagaimana hubungan mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan Prestasi Kerja secara bersama-sama dengan Peningkatan karir pejabat eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara :

1. Mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III dengan Peningkatan karir pejabat eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.
2. Prestasi Kerja dengan Peningkatan karir pejabat eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.
3. Mengikuti Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan Prestasi Kerja secara bersama-sama dengan Peningkatan karir pejabat eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi :

1. Badan Diklat dan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Sumatera Utara dalam rangka Pengembangan PNS melalui Pendidikan dan Pelatihan.
2. Gubernur Sumatera Utara dalam rangka Peningkatan karir PNS melalui Pendidikan dan Pelatihan serta penilaian prestasi kerja.
3. Pengembangan ilmu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, khususnya dalam bidang Administrasi Pendidikan.