

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proses untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan profesional pada suatu organisasi memang membutuhkan waktu yang tidak singkat dan memerlukan proses yang tidak sederhana, selain harus dibekali pendidikan formal dan pengetahuan yang lengkap, juga perlu didukung oleh pengalaman di bidang pekerjaan yang digelutinya, pegawai diharapkan akan menguasai dalam menjalankan tugas dengan benar dan tepat waktu.

Kedewasaan masyarakat akan hak-haknya sebagai warga dan masyarakat membawa pula kematangan untuk memperoleh pelayanan yang prima dari aparatur pemerintah. Itulah sebabnya, sebagaimana dinyatakan Solichin (2001), bagi aparatur pemerintah harus memenuhi beberapa kriteria, yaitu harus berkualitas, mengindahkan hak-hak asasi manusia, memiliki kriteria keadilan, demokrasi dan berwajah humanis.

Kondisi diatas tentunya menuntut kepekaan para pelaksana kebijakan, khususnya organisasi pemerintah untuk lebih mengembangkan kemampuannya. Terutama hasil keluaran yang diperbuat, yang salah satunya terukur dalam konteks kinerja kerja seorang pegawai. Tuntutan seperti ini menjadi salah satu hal yang pasti, jika organisasi publik, yaitu tidak terkecuali Pengadilan Agama Kotabumi Lampung

Utara tidak mau ketinggalan didalam perkembangan pelayanan publik. Oleh karena itu, salah satu faktor yang menjadi sentral untuk menuju perkembangan diatas adalah kebutuhan sumber daya manusia yang ada di Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara.

Khususnya dalam aktivitas sebagai pelayanan publik. Namun sayang, birokrasi di Indonesia lebih banyak mengatur dari pada memberikan pelayanan kepada publik, sehingga sangat sentralistik.

Zauhar, Susilo (2002) mengungkapkan “Administrator, yaitu para pegawai pelayanan publik, yang seharusnya berperan sebagai *servive provider* dan fasilitator ternyata belum nampak realitas. Birokrasi atau administrator masih menunjukkan sosok sebagai “agen tunggal” dan “majikan besar” dalam pelayanan publik.

Akibatnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sering memberikan dampak ketidakpuasan terhadap masyarakat, karena pelayanan tersebut dinilai buruk dan tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh masyarakat.

Menurut Islamy (2001), birokrasi kebanyakan Negara berkembang termasuk Indonesia cenderung bersifat *patrimonialistik*. Tidak efisien, tidak efektif (*over consuming and under producing*), tidak obyektif menjadi pemaarah ketika berhadapan dengan control dan kritik, tidak mengabdikan kepada kepentingan umum, tidak lagi menjadi alat rakyat tetapi telah menjadi instrument penguasa dan sering tampil sebagai penguasa yang sangat otoritatif dan represif. Menurut Sherwood (1997), menyatakan dengan istilah kemunduran dialam pelayanan publik “*governmental professionalism is decling*”. Padahal tuntutan pelayanan yang baik

bahkan prima oleh masyarakat menjadi koridor yang paling menarik pada tahun-tahun pasca orde baru. Dengan terciptanya pelayan yang baik, tentunya akan menciptakan kepuasan terhadap masyarakat wajib pajak dan sebagaimana

Menurut Islamy (2001), terhadap berbagai faktor yang menyebabkan birokrasi publik mengalami *organizational slack* yaitu antara lain pendekatan atau orientasi pelayanan yang kaku, visi pelayanan yang sempit, penguasaan terhadap *administratif engineering* yang tidak memadai, dan semakin bertambah gemuknya unit-unit birokrasi publik yang tidak difasilitasi dengan 3P (personalia, peralatan dan penganggaran) yang cukup dan handal, (*viable bureaucratic infrastructure*). Sehingga, aparat birokrasi publik menjadi lamban dan sering terjebak kedalam kegiatan rutin, tidak responsive terhadap aspirasi dan kepentingan publik serta lemah beradaptasi terhadap perubahannya yang sering terjadi dilingkungannya.

Dalam rangka menjadi kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintah, SK MENPAN No. 81/1993 menetapkan beberapa azas pelayanan umum sebagai berikut:

- a. Hak dan kewajiban pemberi maupun penerima layanan umum harus jelas dan diketahui secara pasti oleh masing-masing pihak.
- b. Pengaturan setiap bentuk layanan umum harus diselasaikan dengan kondisi kebutuhan dan kemampuan masyarakat untuk membayar berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yan berlaku dengan tetap berpegang pada azas efisiensi dan efektifitas.

- c. Mutu proses dan hasil pelayanan umum harus diupayakan dapat memberikan keamanan, kenyamanan, kelancaran dan kepastian hukum yang dapat dipertanggungjawabkan.
- d. Apabila pelayanan umum yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah terpaksa harus mahal, maka instansi pemerintah yang bersangkutan berkewajiban memberi peluang kepada masyarakat untuk ikut menyelenggarakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Azas-azas pelayanan tersebut sebenarnya merupakan rambu-rambu yang harus ditaati oleh seluruh instansi pemerintah pemberi layanan umum, termasuk dalam Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara dalam upaya mencapai kualitas pelayanan yang sebaik-baiknya. Pada akhirnya kemampuan aparat pemerintah, termasuk petugas para Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara dalam memberikan pelayanan akan dapat meningkatkan kredibilitas pemerintah di mata rakyatnya, yang ada gilirannya akan memperkuat dukungan dan legitimasi pemerintahan dari rakyat.

Namun yang jarang sering disadari adalah mengkaji lebih intensif para pelayanan publik tersebut, tuntutan-tuntutan terhadap pelayanan sering tidak seimbang dengan kebutuhan para pelayan public (para aparatur pemerintah) tersebut. Mereka sering dituntut untuk berbuat lebih baik, namun disisi lain kebutuhan dasar mereka sering terabaikan, oleh karenanya penciptaan pengeluaran kinerja yang baik sangat memungkinkan dipengaruhi oleh beberapa tuntutan terhadap terciptanya kinerja tersebut. Dalam keadaan ini, kajian tentang pemberian

pendidikan dan pelatihan terangkat dalam sebuah koridor tentang kinerja tersebut, Dengan sebuah asumsi, ada yang sangat berpengaruh dan sangat signifikan antara kinerja pelayanan publik dengan pendidikan dan pelatihan yang didapat. dengan titik ini dapat diharapkan guliran tentang penciptaan birokrasi yang sehat dan pelayan publik yang prima akan dapat terwujud jika birokrat tersebut dapat memahami dunia kerja mereka sendiri.

Ada dua faktor utama yang secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor manusia dan teknologi. Faktor manusia adalah terutama mengenai kinerja yang dimilikinya dan faktor teknologi adalah meliputi pengembangan fasilitas peralatan kerja, bahan baku, metode dan tata letak pekerjaan (*lay out*).

Mengingat bahwa faktor manusia merupakan motor penggerak sumber daya lainnya dalam rangka peningkatan kinerja, maka yang menjadi masalah disini adalah bagaimana didalam memberikan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai.

Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara yang berada dalam ruang lingkup Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam tugasnya melayani masyarakat dalam pelayanan di bidang hukum juga membutuhkan pegawai-pegawai professional dalam mendukung tugas yang diemban oleh Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara. Kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia akan menjadi sangat penting yang harus yang dimiliki setiap pegawai Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara, hal ini tentu saja akan sangat

mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu jalan yang ditempuh untuk menunjang semua itu adalah memberikan dan pelatihan terhadap pegawai.

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting bagi pegawai Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini harus dilakukan agar pegawai memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan tugas dan instansi tersebut. Sehingga diharapkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas perubahan teknologi dan perubahan metode kerja, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai diharapkan pegawai akan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pendidikan karena pendidikan dan pelatihan tidak hanya memanfaatkan tenaga kerja tetapi juga salah satu upaya untuk memajukan pegawai agar kemampuan kerjanya menjadi optimal. Salah satu usaha untuk mengembangkan potensi pegawai adalah dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai.

Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Hasibuan Malayu SP (2000: 70) menyebutkan bahwa :

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh dari persoalan-persoalan yang menyangkut pencapaian tujuan.

Tujuan suatu organisasi akan tercapai bila pegawai dapat menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik, untuk itu diperlukannya tenaga kerja yang mempunyai keterampilan kerja. Kendala yang dihadapinya adalah sulitnya memperoleh

tenaga kerja yang terampil dan menguasai bidang pekerjaannya. Untuk mengantisipasi hal tersebut, maka organisasi perlu mengadakan pendidikan bagi pegawainya. Menurut Sondang P. Siagian (2001: 179) ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Pendidikan merupakan proses belajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.
2. Proses pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang realtif lama dan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diarahkan kepada seseorang atau kelompok yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan.
3. Pendidikan melalui serangkaian kegiatan baik yang bersifat kurikuler maupun ekstra kurikuler yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 43) :

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan pengertian tersebut, program pelatihan harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:

1. Latihan harus membantu pegawai menambah pengetahuan dan kecakapan atau keterampilan.
2. Keterampilan dan pengetahuan tersebut harus berhubungan dengan pekerjaan tersebut.
3. Program pelatihan tersebut harus direncanakan dan diorganisasikan.

Pendidikan dan pelatihan pegawai pada umumnya merupakan salah satu faktor penting dalam usaha mencapai tujuan, dengan dibekalinya para pegawai melalui pendidikan dan pelatihan ini bertujuan agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara dalam kegiatan operasionalnya sehari-hari untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing pegawai. Jumlah pegawai

Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Komposisi Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara Berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal Tahun 2011

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)
1	Ketua	S1 Syariah	1
2	Wakil Ketua	S1 Syariah	1
3	Hakim	S1 Syariah	6
4	Panitera/sekretaris	S1 Syariah	1
5	Wakil sekretaris	S2 Syariah	1
6	Wakil Panitera	S1 Syariah	1
7	Kasubag	S1 Hukum	2
		S1 Syariah	1
8	Paniteramuda	S1 Hukum	2
		S1 Syariah	1
9	Panitera pengganti	S1 Hukum	5
		S1 Syariah	3
10	Juru sita dan Juru sita pengganti	S1 Hukum	3
		S1 Syariah	1
		S1 Pendidikan SMA	1
		SMA	2
11	Staf	SMA	5
Jumlah			37

Sumber: Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara Tahun 2011

Berdasarkan pada Tabel 1 terlihat bahwa pegawai Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh, ketua berpendidikan terakhir S1 Syariah, wakil ketua berpendidikan terakhir S1 Syariah, kemudian 6 orang hakim berpendidikan terakhir S1 Syariah, selanjutnya satu orang panitera/sekretaris berpendidikan terakhir S2 Hukum, kemudian oleh satu orang wakil panitera berpendidikan terakhir S1 Syariah, selanjutnya kepaniteraan 3 orang panitera muda berpendidikan terakhir 2 orang S1 Hukum dan 1 orang S1 Syariah, wakil sekretaris berpendidikan terakhir S2 Hukum dibantu oleh 3 kasubbag berpendidikan terakhir 2 orang S1 Hukum dan 1 orang S1 Syariah, selanjutnya 8 orang panitera pengganti berpendidikan terakhir 5 orang S1 Hukum dan 3 orang S1 Syariah, kemudian 7 orang juru sita yaitu 3 orang berpendidikan terakhir S1 Hukum, 1 orang S1 Syariah, 1 orang S1 pendidikan dan 2 lainnya berpendidikan SMA, dan terakhir 5 orang staf berpendidikan terakhir SMA. Jadi rata-rata pegawai Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara berpendidikan S1 berjumlah 28 orang, S2 berjumlah 2 orang dan SMA 7 orang.

Berdasarkan ketentuan pemerintah yang berlaku, setiap instansi harus memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pegawainya, baik itu pegawai junior hingga pegawai senior guna meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam lingkup kerja dan instansi masing-masing.

Berikut jenis pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti oleh pegawai Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara.

Tabel 2. Jenis Pendidikan dan pelatihan Pegawai Pada Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara Selama Tahun 2011

No	Jenis Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah Pegawai yang Mengikuti (orang)
1	Pendidikan dan pelatihan calon hakim	3
2	Pendidikan dan pelatihan panitera pengganti	2
3	Pendidikan dan pelatihan juru sita dan juru sita pengganti	1
4	Pendidikan dan pelatihan pimpinan I	1
5	Pendidikan dan pelatihan pimpinan II	1
6	Pendidikan dan pelatihan pimpinan III	1
7	Pendidikan dan pelatihan pimpinan IV	1
8	Pendidikan dan pelatihan teknis yuistisi tenaga peradilan	2
9	Pendidikan dan pelatihan hisab rakyat	2
10	Pendidikan dan pelatihan ketatalaksanaan	1
11	Pendidikan dan pelatihan pustakawan	1
12	Pendidikan dan pelatihan bendaharawan	2
13	Pendidikan dan pelatihan kearsipan	2
14	Pendidikan dan pelatihan orientasi kepegawaian	2
15	Pendidikan dan pelatihan keprotokoleran	2
16	Pendidikan dan pelatihan teknologi informasi	1
Jumlah		26

Sumber: Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara Tahun 2011

Tabel 2 diatas memperlihatkan data pegawai yang sudah pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan selama tahun 2011 yang tersebar dari berbagai jenis pendidikan dan pelatihan. Untuk pendidikan dan pelatihan calon hakim sebanyak 3 orang, pendidikan dan pelatihan panitera pengganti 3 orang, pendidikan dan pelatihan juru sita dan juru sita pengganti sebanyak 3 orang, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan I sebanyak satu orang, pendidikan dan pealtihan pimpinan II sebanyak satu orang, pendidikan dan pelatihan pimpinan III satu orang, pendidikan dan pelatihan pimpinan IV sebanyak satu orang, pendidikan dan pelatihan teknis yustisi tenaga peradilan 2 orang, pendidikan dan pelatihan

hisab rakyat 2 orang, pendidikan dan pelatihan ketatalaksanaan 2 orang, pendidikan dan pelatihan pustakawan 2 orang, pendidikan dan pelatihan bendaharawan 2 orang, pendidikan dan pelatihan kearsipan 2 orang, pendidikan dan pelatihan orientasi kepegawaian 2 orang, pendidikan dan pelatihan keprotokolersn 2 orang dan pendidikan dan pelatihan teknologi informasi sebanyak 3 orang pegawai. Jadi jumlah keseluruhan pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan selama tahun 2011 sebanyak 26 orang pegawai.

Kinerja yang baik dalam menanggapi setiap permasalahan yang terjadi merupakan faktor utama yang sangat dibutuhkan dalam setiap penyelenggaraan pemerintahan mengingat tugas yang semakin berat membutuhkan kinerja yang baik serta didukung oleh motivasi yang tinggi untuk bekerja dalam menanggapi setiap permasalahan yang terjadi dalam menyelenggarakan pemerintahan.

Menurut Ruky (2002)

Berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam As'ud (2003: 47) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawyer dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya As'ud (2003: 46 – 47). Dari batasan tersebut As'ud menyimpulkan bahwa kkinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Suprihanto dan Srimulyo (1999: 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja atau prestasi seorang pegawai pada

dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Vroom dalam As'ud (2003: 48), tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang *level performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah.

Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai, lainnya yang berada di bawah pengawasannya.

Walaupun pegawai bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai tidak sama, sehingga terjadi kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam menilai seorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari target dan realisasi yang sudah dicapai oleh Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara. Sebagai alat ukur pencapaian tujuan dan sasaran kinerja serta pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Berikut ini adalah Jumlah perkara yang masuk dan keluar dimulai dari Tahun 2006 sampai dengan tahun 2011 dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Jumlah Perkara Yang Diterima dan Perkara Yang Diputus Dimulai Dari Tahun 2006 Sampai Dengan Tahun 2011

Tahun	Perkara Yang Diterima	Perkara Yang Putus	Sisa Perkara
2006	368	358	10
2007	398	400	8
2008	438	439	7
2009	461	463	6
2010	482	483	5
2011	486	487	4

Sumber: Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara Tahun 2011

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas mengenai pengaruh dari pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara dengan judul: “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara”.

1.2 Permasalahan

Setiap Instansi pemerintah, pada saat ini dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan harus mampu bekerja secara efektif dan efisien. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya dalam mempersiapkan tenaga kerja yang handal dan professional dalam memberikan kontribusi yang positif terhadap organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dapat kegiatan memberikan pelayanan kepada masyarakat, Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara menghadapi masalah dan tantangan khususnya dalam bidang sumber daya manusia antara lain adalah adanya kinerja yang belum optimal.

Selain itu, jika dilihat data pada Tabel 2, kurangnya pegawai Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara yang mengikuti pendidikan dan pelatihan jika dibandingkan dengan total pegawai. Masalah tingkat absensi juga masih relatif tinggi yaitu dalam tahun 2010, rata-rata pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan atau keterangan sebesar 4,39% dari ketetapan 2% perbulan. Dengan demikian yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini adalah: “Apakah pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai”.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara dalam menghadapi permasalahan kinerja pegawai.

1.4 Kerangka Pemikiran

Pemberian pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi karena pendidikan dan pelatihan tidak hanya memanfaatkan tenaga kerja tapi juga salah satu upaya untuk memajukan pegawai agar kemampuan kerjanya menjadi optimal. Salah satu upaya untuk mengembangkan potensi pegawai adalah dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan pegawai dengan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Sondang P. Siagian (2001: 179) ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pendidikan, yaitu pendidikan merupakan proses belajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Proses pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang relatif lama dan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diarahkan kepada seseorang atau kelompok yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan. Pendidikan melalui kegiatan baik yang bersifat kurikuler maupun ekstra kurikuler yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya.

Menurut Bernardian & Russell dalam Gomes (2000: 197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntunan kerja aktual, dengan pendekatan pada pengembangan *skilln knowledge* dan *ability*. Selanjutnya Drs. Foustino Cordosa Gomes (2000: 198) menyebutkan bahwa supaya efektif biasanya pelatihan harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Menurut Sondang P. Siagian (2001: 179) ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Pendidikan merupakan proses belajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu.
2. Proses pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang relatif lama dan diselenggarakan oleh satuan kerja yang melembaga dan kegiatannya diarahkan kepada seseorang atau kelompok yang dipandang menguasai materi yang hendak dialihkan kepada orang lain yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang bersangkutan.
3. Pendidikan melalui serangkaian kegiatan baik yang bersifat kurikuler maupun ekstra kurikuler yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2002: 43) :

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

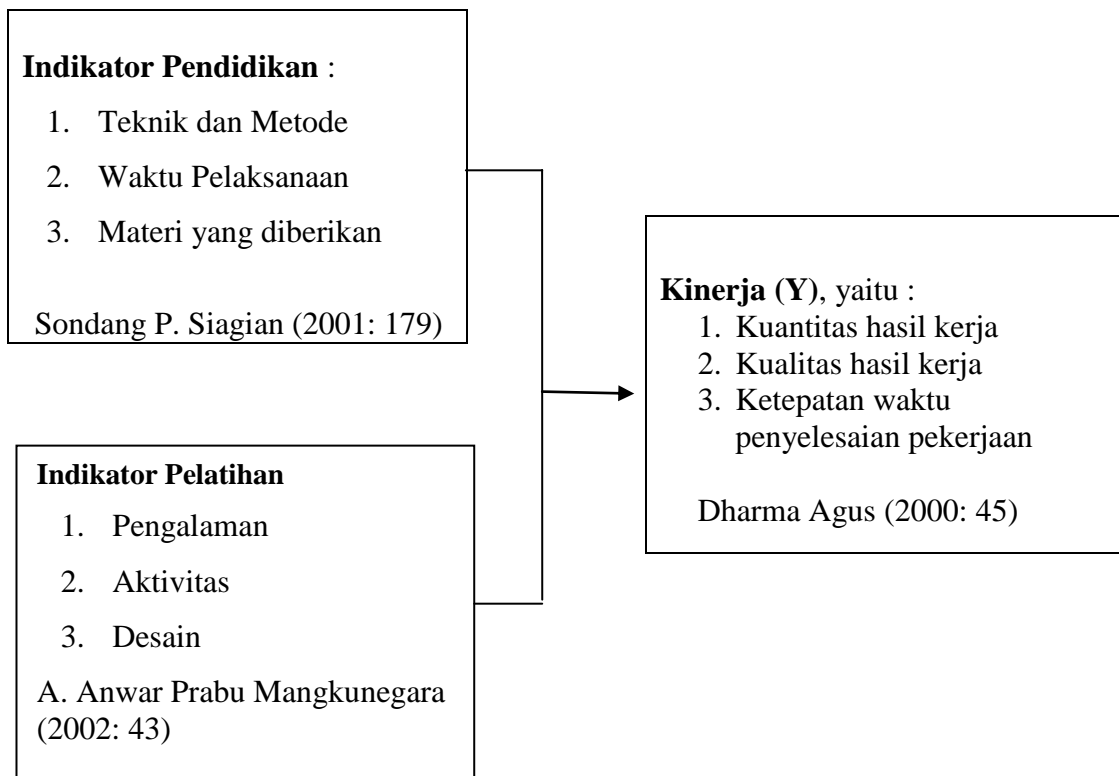
Berdasarkan pengertian tersebut, program pelatihan harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:

1. Latihan harus membantu pegawai menambah pengetahuan dan kecakapan atau keterampilan.
2. Keterampilan dan pengetahuan tersebut harus berhubungan dengan pekerjaan tersebut.
3. Program pelatihan tersebut harus direncanakan dan diorganisasikan

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau hasil yang diperoleh dari perbuatannya-perbuatannya, sehingga kinerja dapat dikatakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Dharma, Agus (2000: 45) ada 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1, Yang menjelaskan Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara.



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas permasalahan yang telah diajukan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kotabumi Lampung Utara.