

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas, efektivitas, dan efisiensi tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup, atau adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas, efektivitas, dan efisiensi.

Menguraikan sumber daya manusia, tidak lepas dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan agar mampu mengembang tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Pekerjaan yang dilakukan dengan tingkat Pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok, maupun pendapatan nasional. Dengan program pelatihan yang efektif dan efisien, maka kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pendidikan non formal yang dimiliki karyawan akan turut meningkatkan kemampuan dan

penguasaan akan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja yang baik.

Setiap organisasi terdapat berbagai peraturan, ketentuan, atau perjanjian yang pada dasarnya mengatur tentang hak dan kewajiban pegawai secara timbal balik antara organisasi dan para pegawainya. Keseimbangan hak dan kewajiban ini merupakan suatu tuntutan yang perlu dibina dan dipelihara atau dikembangkan. Untuk menjaga keseimbangan tersebut salah satu caranya adalah melalui pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya. pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai organisasi yang baik yang bersifat pemerintah atau swasta.

Pendidikan dan pelatihan mampu menekan timbulnya kecelakaan kerja yang dilakukan atas kelalaian pegawai, meskipun hal tersebut bukan merupakan keinginan organisasi maupun pegawai, ataupun kerusakan-kerusakan baik mesin maupun hasil pekerjaan.

Produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang telah ditetapkan dengan pemanfaatan dan sumber-sumber yang ada dari pada yang telah di perhitungkan. Kemampuan kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga ditingkatkan dengan mengembangkan pegawainya melalui program-program pengembangan pegawai, seperti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan benar-benar efektif sehingga pendidikan dan pelatihan tersebut memberikan tambahan pengetahuan dan kemampuan kerja bagi pegawainya.

Pegawai yang memiliki kualifikasi yang tepat pada dasarnya adalah mereka yang selain memiliki satu tingkatan produktivitas kerja tertentu sesuai dengan kebutuhan organisasi masing-masing juga harus memiliki pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab, serta komitmen yang sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti amati bahwa produktivitas di Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga. belum maksimal hal ini terlihat dari:

1. Jumlah waktu; pegawai belum sepenuhnya melaksanakan prinsip ini, terlihat dari adanya pegawai yang kurang menguasai pekerjaannya, atau belum terbiasa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Mutu (keberhasilan hasil kerja); Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga. belum sepenuhnya memiliki kemampuan atau masih rendahnya mutu pegawai, hal ini terlihat dari pegawai peserta pendidikan dan pelatihan kurang memiliki kemampuan dalam menyusun laporan daftar pendidikan dan pelatihan kurang rapi. Sehingga jika dibutuhkan akan sulit mencarinya.

Berdasarkan hal tersebut, rendahnya tingkat produktivitas kerja Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga. dikarenakan adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan peserta pelatihan; hal ini terlihat dari motivasi yang kurang serta tidak adanya dorongan dari kepala sub bagian terhadap pegawai atau bawahannya. Contoh: kurang memberikan motivasi dan dorongan kepada Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan

Konsumen dan Tertib Niaga. Masih adanya pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

2. Metode pelatihan; pendidikan dan pelatihan harus jelas dalam memberikan metode yang cocok dengan pendidikan dan pelatihan serta tujuan yang diharapkan dari penyelenggaranya. Jenis kuliah mungkin merupakan metode yang perlu dipertimbangkan untuk mengajar para tenaga kerja baru, tetapi kurang efektif untuk melatih para mandor-mandor guna mengatasi keluhan-keluhan pembicaraan, konpresensi, memainkan peran (*role playing*) semuanya mempunyai tempatnya sendiri dan tidak satupun yang dapat diterapkan secara umum. Tata cara pendidikan dan pelatihan menggunakan bermacam-macam media untuk mengajar, contoh: menggunakan bagan, grafik, bahan cetak, *white board* dan sebagainya merupakan beberapa alat peraga yang diperkirakan berguna dalam membantu para peserta.

Melihat uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik dan terdorong untuk menelitinya dengan mengambil judul: **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah yang muncul, yaitu:

1. Adakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga?
2. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga?
3. Usaha-usaha apa saja yang digunakan untuk menanggulangi hambatan-hambatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menemukan data informasi tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga.
2. Menemukan data dan informasi tentang hambatan-hambatan pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga.
3. Menerapkan teori-teori mengenai pendidikan dan pelatihan serta produktivitas kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga dalam penelitian ini.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis berdasarkan sumbangan kontekstual dan konseptual serta kegunaan praktis untuk perbaikan lembaga bersangkutan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis; untuk menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan yang lebih dalam mengenai Administrasi Negara secara umum khususnya mengenai konsep pendidikan dan pelatihan serta produktivitas kerja pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga.
2. Kegunaan praktis; penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbang saran bagi Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan serta bagaimana memberdayakan pegawai agar memiliki kinerja yang maksimal.

1.5 Kerangka Pemikiran

Untuk memecahkan permasalahan, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil, dan pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas yaitu mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan menurut Rivai (2004:226) menegaskan bahwa

“Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan

kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai, seseorang itu harus memahami prinsip-prinsip yang harus diterapkan dalam pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai. Berikut ini faktor-faktor dari pendidikan dan pelatihan yang peneliti kemukakan didasari oleh pendapat dari Rivai (2004:204) sebagai alat analisis antara lain:

1. Materi yang dibutuhkan, materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus.
2. Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis.
3. Manajemen fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan.
4. Kemampuan dan keikutsertaan pegawai dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Berkaitan dengan usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai menurut Rusli (1990:1), Produktivitas adalah hubungan antar kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilaksanakan untuk mencapai hasil.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang ditetapkan dengan pemanfaatan sumber-sumber yang ada dari pada yang telah di perhitungkan.

Selanjutnya untuk lebih menjelaskan mengenai produktivitas kerja, peneliti mengemukakan alat analisis yang dikemukakan oleh Rusli (1990:16), bahwa produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah waktu
 - Lama penyelesaian
 - Jumlah hasil kerja

- b. Mutu
 - Ketelitian
 - Keluhan terhadap hasil kerja
- c. Efisien dan efektivitas
 - Ketepatan waktu
 - Tingkat kegagalan

Dari pengertian tersebut terlihat bahwa bagian masukan atau keluaran adalah kumpulan suatu hasil, yang penting, karena tanpa kumpulan hasil-hasil berarti bukan produktivitas. Hal ini menunjukkan keefektifan didalam mencapai satu tujuan, kemudian pemakaian sumber daya konsep produktivitas.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh seorang pimpinan ditujukan untuk memajukan pegawai, baik segi karir, pengetahuan, dan organisasi. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bawahannya. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan. Manfaat dari pendidikan dan pelatihan akan dirasakan oleh organisasi, pegawai, dan masyarakat yang memanfaatkan jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan proses membantu pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam pekerjaan yang mereka lakukan sekarang atau yang akan datang. Melalui pengembangan kebiasaan, tindakan, pikiran, kecakapan, pengetahuan, dan sikap diharapkan para pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tercapainya tujuan organisasi dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pimpinan pada pegawai, adalah produktivitas kerja yang diharapkan akan tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Bila produktivitas kerja rendah maka

akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, hal ini disebabkan kurangnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dari pimpinan.

Adapun hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja menurut pendapat Moenir (1992:247), hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

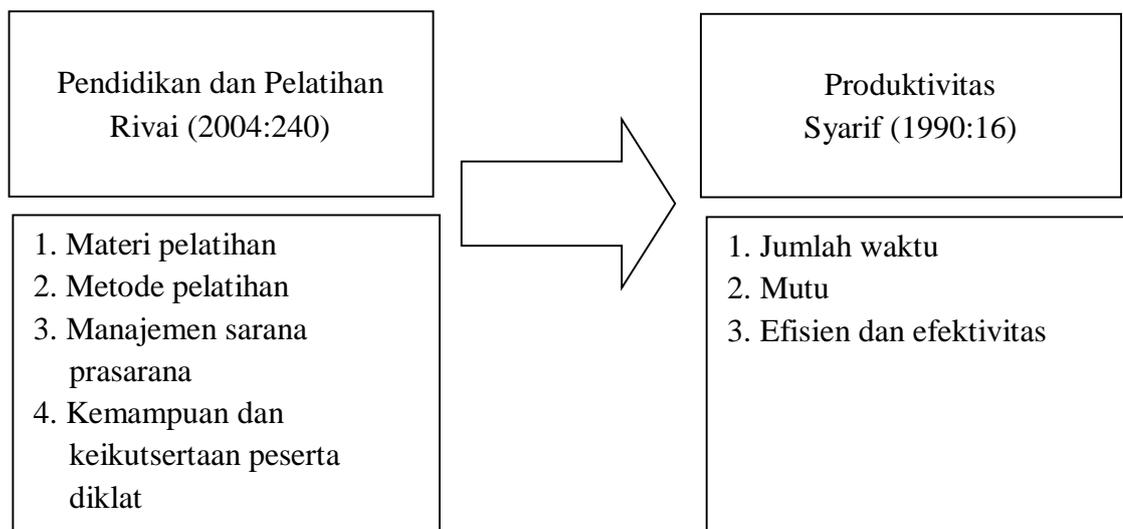
Untuk mencapai daya guna dan berhasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan keterampilan.

Kesempatan yang harus diberikan kepada pegawai bertujuan agar dapat berpikir sendiri dan membuat keputusan sendiri tentang apa yang harus dikerjakan, oleh sebab itu pendidikan bertujuan untuk mengusahakan agar perilaku pegawai mengetahui adanya seperangkat peraturan-peraturan atau prinsip-prinsip dan alasan-alasan yang mendasarinya. Rintangan dalam pekerjaan akan selalu ada, bukan hanya pada pekerjaan dalam organisasi saja, tetapi rintangan hidup pada setiap manusia pasti ada. Pimpinan perlu berusaha menjauhkan segala rintangan dengan memastikan segala sistem dan prosedur sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi, rintangan didalam organisasi biasanya terletak pada prosedur atau proses administrasi maupun dari pegawai itu sendiri.

Untuk memperjelas acuan ini, maka dapat dibuat model paradigma pemikiran mengenai pendidikan dan pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga. Paradigma penelitian bertujuan untuk memudahkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, menurut Sugiyono (2011:66) sebagai berikut:

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Maka berdasarkan teori dan pendapat yang telah diuraikan diatas maka dapat digambarkan paradigma pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Rivai (2004:240) dan Rusli (1990:16) dimodifikasi oleh peneliti

Gambar 1.1
Paradigma Pemikiran Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas

1.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, sebagaimana dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis utama penelitian sebagai berikut:

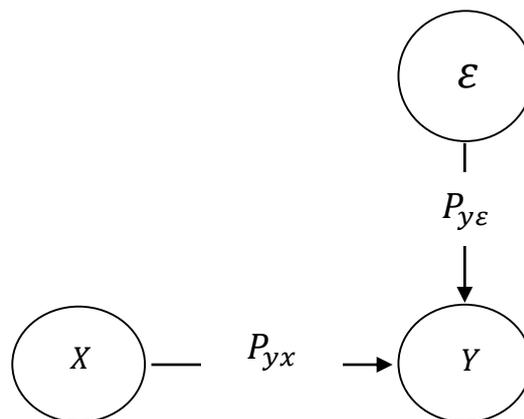
“Adanya Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga.”

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif artinya belum bisa di uji oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho_s \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan (X) dengan produktivitas kerja (Y).

$H_1: \rho_s > 0$, artinya ada pengaruh antara antara pendidikan dan pelatihan (X) dengan produktivitas kerja (Y).

Berikut peneliti gambarkan paradigma pemikiran seperti di bawah ini:



Gambar 1.2
Desain Paradigma Pemikiran

Keterangan:

X = Variabel pendidikan dan pelatihan

Y = Variabel produktivitas kerja

P_{yx} = Pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja

ε = Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

Berdasarkan hipotesis utama diatas, maka terdapat sub hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: \rho_{X_1Y} \leq 0$, tidak ada pengaruh antara materi diklat (X_1) terhadap

produktivitas kerja (Y).

$H_1: \rho_{X_1Y} > 0$, terdapat pengaruh antara materi diklat (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

2. $H_0: \rho_{X_2Y} \leq 0$, tidak ada pengaruh antara metode diklat (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_1: \rho_{X_2Y} > 0$, terdapat pengaruh antara metode diklat (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

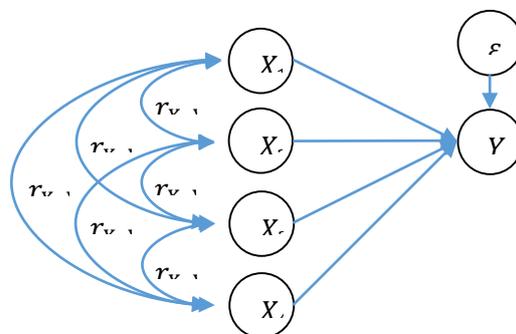
3. $H_0: \rho_{X_3Y} \leq 0$, tidak ada pengaruh antara manajemen sarana dan prasarana (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_1: \rho_{X_3Y} > 0$, terdapat pengaruh antara manajemen sarana dan prasarana (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y).

4. $H_0: \rho_{X_4Y} \leq 0$, tidak ada pengaruh antara kemampuan peserta diklat (X_4) terhadap produktivitas kerja (Y).

$H_1: \rho_{X_4Y} > 0$, terdapat pengaruh antara kemampuan peserta diklat (X_4) terhadap produktivitas kerja (Y).

Berikut peneliti gambarkan paradigma pemikiran seperti di bawah ini:



Gambar 1.3
Diagram Jalur Pengaruh Variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y

Keterangan:

X_1 = Materi diklat

X_2 = Metode diklat

X_3 = Manajemen sarana dan prasarana

X_4 = Kemampuan peserta diklat

Y = Dimensi produktivitas kerja

$r_{X_iX_y}$ = Koefisien Korelasi X_iX_y

$\rho_{Y\varepsilon}$ = Koefisien Jalur residu ke variabel Y

ε = Epsilon

1.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Metrologi Dirjen Perlindungan Konsumen dan Tertib Niaga, Jl. Pasteur No. 27, Pasir Kaliki, Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171.

1.7.2 Jadwal Penelitian

Tahap penjajagan penelitian dimulai dari tanggal 5 Januari 2017. Selanjutnya tahap pengisian angket dan wawancara dimulai pada tanggal 3 Februari 2017 sampai dengan 17 Februari 2017.