

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin mengglobal akan membawa dampak sekaligus tuntutan kepada setiap organisasi atau lembaga untuk bisa eksis dan tetap bertahan. Organisasi akan berkembang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat itu sendiri. Organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya yaitu melalui pengoptimalan komponen komponen organisasi. Salah satu komponen organisasi yang sangat penting memerlukan perhatian dan penanganan dalam peningkatan produktivitas organisasi yaitu sumber daya manusia. Hal yang menjadi alasan mengapa sumber daya manusia sangat penting untuk ditingkatkan adalah sumber daya manusia merupakan pelaku dan penggerak dari komponen organisasi lain. Sumber daya manusia merupakan komponen yang mampu membawa dan mengkondisikan organisasi menuju ke arah kemajuan sehingga tujuan-tujuan mampu diwujudkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengoptimalan sumber daya manusia merupakan suatu upaya yang perlu dilakukan dalam memaksimalkan aspek-aspek yang terkait dengan penampilan kerja pegawai. Artinya dalam hal ini organisasi dituntut untuk untuk dapat mengkondisikan aspek-aspek sumber daya manusia sehingga dapat menampilkan mutu kerja yang memuaskan. Aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan

Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

penampilan kerja atau produktivitas kerja sumber daya manusia yaitu kemampuan dan motivasi kerja. Hal tersebut sependapat dengan pandangan *E. Kost ettal* yang dikutip oleh Endang Suhendar (1991:43) mengemukakan bahwa: “produktivitas kerja merupakan fungsi dari abilitas dan motivasi atau dengan kata lain produktivitas kerja dapat kita lihat atau ditentukan dari kemampuan dan motivasi pegawai”

Salah satu aspek yang berhubungan dengan produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja ini dapat diartikan sebagai sejumlah atribut dari pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki pegawai sehingga dapat membentuk suatu perilaku dalam bekerja.

Pengetahuan, keahlian, dan keterampilan ini perlu mendapat perhatian dan pengkondisian sehingga mampu menopang dan menunjang terhadap kesanggupan tiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan kerja pegawai pada dasarnya akan dapat dikondisikan dengan baik melalui suatu proses pendidikan atau pengalaman kerja pegawai. Namun upaya terencana yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai yaitu melalui pendidikan dan pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh lembaga itu sendiri maupun oleh lembaga lain. Pendidikan dapat dilakukan oleh lembaga itu sendiri berupa program latihan pegawai, dapat juga dilakukan melalui proses pembinaan oleh pimpinan langsung mengenai pekerjaan yang dihadapinya. Bisa juga lembaga sengaja mengadakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan, yang berkaitan dengan tugas setiap orang yang menekuni bidangnya masing-masing. Sementara pendidikan melalui lembaga lain biasanya dilakukan dengan memberikan

Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal atau kursus yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

Aspek lain yang terkait dengan produktivitas kerja pegawai yaitu motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja ini dapat diartikan sebagai dorongan yang menjadi penggerak bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerjanya dalam organisasi.

Motivasi kerja pegawai perlu untuk kita perhatikan karena akan mempengaruhi kepada besarnya kekuatan pegawai tersebut dalam menampilkan kemampuan kerjanya. Hal tersebut menuntut organisasi atau lembaga mengkondisikan motivasi kerja pegawainya untuk tetap dalam kondisi optimal sehingga dapat memberikan kontribusinya terhadap nilai produktivitas yang akan dihasilkannya. Motivasi kerja pegawai ini memiliki sumber dari dalam diri atau lingkungan yang terkait dengan pegawai itu sendiri.

Dari kedua uraian tentang aspek produktivitas kerja menunjukkan posisi yang sangat penting dan keduanya memiliki keterkaitan yang saling mendukung untuk menghasilkan atau membentuk produktivitas kerja pegawai. Kedudukan kemampuan kerja sangat akan mempengaruhi motivasi kerja sebagai dorongan untuk menampilkan suatu perilaku kerja. Melalui pandangan tersebut maka dapat kita lihat bahwa organisasi atau lembaga harus mampu memaksimalkan kedua aspek tersebut dalam menghasilkan nilai produktivitas kerja pegawai yang memadai dan diharapkan.

Namun biasanya melalui peningkatan kemampuan pegawai sampai mencapai tingkat profesional maka dia akan memiliki sikap kerja yang profesional pula dan salah satunya ditunjukkan dengan bekerja dengan motivasi tinggi.

Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Begitu juga dengan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung yang semakin dituntut untuk dapat mengoptimalkan kualitas pegawainya sehingga menjadi pegawai yang profesional. Sesuai dengan visi dari lembaga tersebut yaitu: *Menjadi Lembaga Profesional, Inovatif, dan Inspiratif bagi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa*. Hal tersebut dapat dilakukan diantaranya dengan mampu mengoptimalkan kualitas kemampuan kerja dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga berdampak pada produktivitas kerja pegawainya. Fenomena yang peneliti rasakan dilapangan, terkait dengan hal tersebut pada dasarnya memang lembaga saat ini berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawainya melalui pemberian izin pendidikan, artinya bahwa pegawai diberikan pembinaan oleh pimpinan, atau pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan secara kontinyu. Sementara kondisi motivasi pegawai dirasakan masih belum optimal sesuai dengan harapan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan lembaga Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung, terdapat indikasi-indikasi sebagai berikut: adanya kemajuan teknologi yang semakin berkembang yang menuntut para pegawainya untuk terus dapat meningkatkan kemampuannya, kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan bagi para tenaga pendidik dan kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa yang terus meningkat, masih terbatasnya kemampuan dan keterampilan kinerja pegawainya.

Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Mengingat masih banyaknya permasalahan yang terjadi di lapangan, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah memang terdapat kontribusi yang besar antara pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi pegawainya di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung.

Melihat kenyataan tersebut menyebabkan timbulnya suatu pertanyaan bagi peneliti apakah selama ini dirasakan adanya kondisi yang menunjukkan belum optimalnya produktivitas kerja lembaga disebabkan kurang optimalnya motivasi kerja pegawainya. lebih lanjut apakah peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan lembaga belum atau tidak terpengaruhi terhadap motivasi kerja pegawai. Beranjak dari rasa keingintahuan tersebut maka peneliti bermaksud ingin menyelenggarakan penelitian yang terkait dengan permasalahan: “**Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung**”.

B. Rumusan Masalah

Untuk memfokuskan masalah yang akan dibahas maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya peningkatan kemampuan kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung?

Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung?
3. Bagaimana kontribusinya peningkatan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang:

1. Peningkatan kemampuan kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung.
2. Motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung.
3. Kontribusi peningkatan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan bagi organisasi khususnya di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak

Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dan Pendidikan Luar Biasa Bandung tentang pentingnya peningkatan kemampuan dan motivasi kerja bagi pegawai.

2. Untuk memberi gambaran tentang peningkatan kemampuan kerja pegawai melalui pendidikan dan Pelatihan.
3. Untuk memberi gambaran tentang motivasi kerja pegawai yang diterapkan oleh lembaga.
4. Sebagai dasar pertimbangan bagi pimpinan dalam melaksanakan peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja bagi pegawainya.

E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah titik pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Adapun yang menjadi anggapan dasar dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan unsur yang paling dominan, karena manusia sebagai perencana, pelaksana, dan penentu tercapainya suatu organisasi.
2. Peningkatan kemampuan kerja bagi pegawai merupakan suatu kegiatan menambah kemampuan pegawai berupa pelatihan dan pendidikan yang berdampak kepada produktivitas kerja mereka.
3. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan pondasi yang kuat bagi tercapainya produktivitas pegawai yang tinggi.
4. Melalui peningkatan kemampuan kerja pegawai diperoleh keuntungan baik bagi individu maupun bagi organisasi itu sendiri.

Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

5. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dalam melaksanakan tugasnya.
6. Motivasi pegawai dalam bekerja merupakan kekuatan yang dapat mempengaruhi terhadap kualitas kerjanya.
7. Rasa aman dan nyaman di kantor tempat bekerja akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.
8. Fasilitas dan suasana yang menyenangkan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

F. Definisi Operasional

1. Kontribusi

Kontribusi adalah sumbangan yang ada atau timbul dari suatu (manusia, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, dan perbuatan seseorang (Balai pustaka, 1984:664)

2. Peningkatan kemampuan kerja

Suatu upaya untuk meningkatkan penguasaan kemampuan yang dimiliki dan menambah wawasan atau keterampilan baru, baik kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Jadi peningkatan dalam penelitian ini merujuk kepada perubahan kemampuan kerja pegawai kearah yang lebih baik (Malayu S.P. Hasibuan, 2003:69).

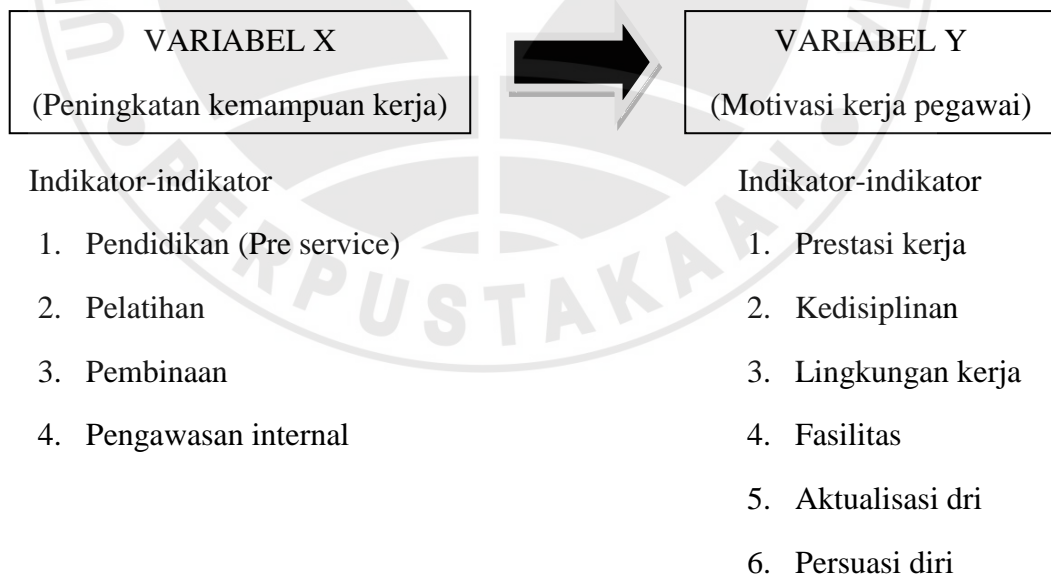
3. Motivasi kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai dorongan yang timbul sehingga menjadi suatu kekuatan bagi pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. (Sondang P. Siagian, 2002:12)

G. Paradigma Penelitian

Penulis merumuskan paradigma penelitian yaitu : sebagai variabel X yang merupakan variabel independen yaitu penyebab timbulnya variabel dependen atau variabel yang mempengaruhi yaitu peningkatan kemampuan kerja pegawai. Sedangkan Variabel Y yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen yaitu motivasi kerja pegawai.

Maka paradigma penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan



= Kontribusi

Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu