

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) atau sering juga disebut Balai Pendidikan dan Pelatihan merupakan instansi yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Balai Diklat mempunyai tujuan mendidik dan melatih tenaga kerja. Oemar Hamalik (2003:111) mengemukakan bahwa:

Balai Diklat bertujuan mendidik dan melatih tenaga kerja yang berkualitas mandiri, yang memiliki kualitas profesional (pengetahuan dan keterampilan) kemampuan kepribadian (berdedikasi dan loyalitas) yang baik dan tangguh, serta kemampuan kemasyarakatan (berdisiplin dan hubungan sosial yang baik) sehingga mampu melaksanakan tugasnya sebagai tenaga kerja yang produktif dan berhasil.

Agar tujuan diklat tercapai, seyogyanya Pusdiklat dikelola secara profesional. Dengan kata lain, Pusdiklat merupakan suatu organisasi yang terdiri dari beberapa elemen yang meliputi sumber daya manusia, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang, dimana perlu adanya sebuah pengaturan atau manajemen agar semua elemen dapat berjalan efektif dan efisien.

Salah satu bentuk manajemen dalam organisasi adalah disusunnya struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan. Pusat pendidikan dan pelatihan merupakan organisasi yang bergerak dibidang pendidikan dan pelatihan. Dimana struktur organisasi yang

dibutuhkan dalam pusdiklat meliputi Pimpinan, Bidang administrasi, Bidang perencanaan diklat, Bidang pelaksanaan diklat, Bidang evaluasi dan Tenaga pengajar atau pelatih. Menurut Oemar Hamalik (2003:115) menyebutkan:

Setiap Balai Diklat minimal memiliki susunan organisasi, yang terdiri dari:

- a. Kepala Balai Diklat atau Pusdiklat
- b. Bagian Administrasi
- c. Bidang Kurikulum dan Teknologi Pendidikan
- d. Bidang Penyelenggaraan Pelatihan
- e. Bidang Penilaian dan Pelaporan
- f. Kelompok Pelatih

Sehubungan dengan itu, untuk mengoptimalkan kinerja dan produktivitas kerja masing-masing bidang kerja diperlukan sumber daya manusia atau pegawai yang ahli di masing-masing bidangnya. Dalam Bidang kurikulum dan teknologi pendidikan misalnya, bidang ini bertugas menyusun program diklat, mengembangkan dan merencanakan kurikulum diklat dan menyediakan media pembeajaran. Agar tugasnya dapat terlaksana secara efektif dan efisien, maka dibutuhkan pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dibidang kurikulum dan teknologi pendidikan.

Pegawai merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam perkembangan sebuah instansi atau perusahaan dan tidak terlepas di lingkungan Pusdiklat. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap pegawai. “Manajemen yang efektif adalah yang mampu mengelola bidang ketenagakerjaan secara

efektif” (Oemar Hamalik, 2001:1). Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai, diantaranya yaitu latar belakang pendidikan pegawai. Tidak jarang kita jumpai dalam suatu institusi yang masih mengabaikan masalah latar belakang pendidikan pegawai dalam proses penempatan kerja pegawai. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu penyanggah dalam menghadapi pekerjaan yang akan diemban oleh seseorang. Dengan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai merupakan modal awal bagi pegawai, karena setidaknya pegawai mempunyai gambaran pengetahuan dan keterampilan dalam menghadapi pekerjaannya. Pegawai akan memiliki rasa aman dan semangat untuk menjalankan pekerjaannya.

Ada pun masalah yang terjadi apabila penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi kerja. Berikut adalah akibat dari kesalahan dalam penempatan pegawai (Aduy, 2010), berdampak pada :

1. Meningkatkan absensi.
2. Timbulnya konflik.
3. Meningkatkan kecelakaan kerja.
4. Meningkatkan labor turn over.
5. Menurunnya semangat kerja.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara sebagai salah satu Pusdiklat di lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Energi dan Sumber Daya Mineral-Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral,

dibentuk berdasarkan keputusan presiden no. 165 th 2000 yang dijabarkan lebih lanjut dengan keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 1915 th. 2001.

Sebagaimana fungsi utama sebuah Pusdiklat, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan yang terkait masalah pertambangan mineral dan batubara. Berdasarkan fungsi tersebut dan untuk memenuhi kebutuhan akan peningkatan kompetensi sumber daya manusia dibidang pertambangan mineral dan batubara, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara membagi bidangnya kedalam beberapa bidang, yaitu:

a) Kepala Pusat

Kepala pusat mempunyai tugas mengkoordinir penyiapan, pelaksanaan, pemantauan evaluasi pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pusdiklat Minerba

b) Bagian Tata Usaha

c) Bidang Program dan Kerjasama

1) Sub Bidang Rencana dan Program

Sub Bidang Rencana dan Program memiliki tugas membuat perencanaan diklat yang akan dilakukan di lingkungan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Mineral Dan Batubara. Perencanaan yang dilakukan diantaranya meliputi penyusunan analisis kebutuhan diklat. Sub Bidang Rencana dan Program juga bertugas

untuk menyusun serangkaian program kegiatan yang akan dilaksanakan selama satu tahun ke depan.

2) Sub Bidang Kerjasama dan Informasi

Sub Bidang Kerjasama dan Informasi memiliki tugas dalam menjalin kerjasama antara Pihak Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Mineral Dan Batubara dengan lembaga lain baik dalam maupun luar negeri. Selain itu Sub Bidang Kerjasama dan Informasi juga menjadi gerbang utama bagi lembaga-lembaga lain yang ingin melaksanakan diklat di dalam lingkungan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Mineral Dan Batubara.

d) Bidang Standar dan Sarana

Bidang Standar dan Sarana Prasarana mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan kebijakan teknis dan pengelolaan sarana dan prasarana teknis dibidang pendidikan dan pelatihan mineral dan batubara.

Bidang sarana dan prasarana terdiri atas:

1) Sub Bidang penyiapan Standar Pendidikan dan Pelatihan

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan pedoman, standar, prosedur dan criteria dibidang pendidikan dan pelatihan serta pelayanan sertifikasi kompetensi tenaga mineral dan batubara.

2) Sub Bidang Pengelolaan Sarana dan Prasarana

Mempunyai tugas melakukan pengelolaan dan pelayanan jasa sarana dan prasarana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan mineral dan batubara.

e) Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Diklat

Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi pendidikan dan pelatihan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan, pemantauan dan evaluasi di bidang pelatihan dan pendidikan mineral dan batu bara.

Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan terdiri atas:

1) Sub bidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan

Bertugas untuk melakukan persiapan dan penyelenggaraan dan pelayanan jasa di bidang pendidikan dan pelatihan mineral dan batubara

2) Sub bidang Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Mempunyai tugas untuk melakukan persiapan pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan dan pelatihan mineral dan batubara.

Berdasarkan analisis penulis terhadap kondisi pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara, penulis menemukan beberapa masalah yang menyangkut produktivitas kerja pegawai. Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara seringkali mengeluh

atas tugas yang diterimanya. Selain itu, dalam mengerjakan tugasnya pegawai sering meminta bantuan kepada konsultan atau para ahli. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Pegawai cenderung kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya yang menunjukkan adanya permasalahan yang menyangkut produktivitas kerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

Berdasarkan data yang diperoleh dari data kepegawaian di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara bahwa dari 30 pegawai yang ada mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda dan ada beberapa pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak relevan dengan penempatan kerjanya. seperti dalam subbidang penyelenggaraan dan evaluasi diklat dari 7 pegawai, masing-masing berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda, yaitu dari S1 Teknik pertambangan, S1 Ilmu Administrasi Negara, D III Manajemen Perusahaan, S1 Teknik informatika dan SMA.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, agar setiap bidang bekerja secara optimal, unsur dari masing-masing bidang harus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Begitu pula halnya setiap bidang yang ada di lingkungan Pusdiklat Minerba, agar setiap bidang mampu beroperasi penuh dan mencapai hasil yang optimal, maka perlu adanya spesialisasi keahlian. Dimana dalam penempatan kerja pegawai harus sesuai dengan pengetahuan dan keahliannya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mencoba melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian yaitu “RELEVANSI LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DENGAN PENEMPATAN KERJA DAN HUBUNGANNYA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BERDASARKAN PERSEPSI PEGAWAI PUSAT PANDIDIKAN DAN PELATIHAN.”

B. Rumusan Masalah

Permasalahan umum yang dihadapi dalam penelitian ini adalah bagaimanakah relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja pegawai serta hubungannya dengan produktivitas kerja berdasarkan persepsi pegawai?. Dari permasalahan umum tersebut penulis mencoba menjabarkannya kedalam permasalahan yang lebih khusus, sebagai berikut:

1. Bagaimanakah relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan batubara berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja dengan produktivitas

kerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja serta hubungannya dengan produktivitas kerja berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

Adapun secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Memperoleh informasi tentang relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara,
2. Memperoleh informasi tentang produktivitas kerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara,
3. Memperoleh data tentang signifikansi hubungan antara relevansi latar belakang dan penempatan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk memperoleh informasi dan gambaran tentang relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja pegawai serta hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pusdiklat, dapat mengetahui salah satu faktor yang dapat dipertimbangkan dalam proses penempatan pegawai, agar dalam melaksanakan tugasnya pegawai mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaannya sehingga pegawai memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi.
- b. Bagi jurusan, penelitian ini dapat memberi gambaran kepada jurusan tentang salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kualitas mahasiswa Jurusan Kurikulum dan Teknologi pendidikan agar mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang cukup dalam menghadapi dunia kerja.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini menjadi pengetahuan yang baru mengenai relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja dan hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai

berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahan dalam menafsirkan, perlu dijelaskan secara operasional beberapa istilah berikut :

1. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan dalam penelitian ini adalah pendidikan formal yang dimiliki pegawai yang telah diikuti sebelumnya.

2. Penempatan kerja

Penempatan kerja dalam penelitian ini adalah proses penempatan seorang pegawai kedalam jabatan atau bidang kerja tertentu di pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini adalah ukuran kualitas dan kuantitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan (hasil) yang efektif dan efisien. Indikator-indikator produktivitas kerja seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), pemborosan atau yang tidak ada gunanya (*waste and scrapt*), catatan kualitas barang yang dihasilkan (*quality record*), catatan hari tidak masuk kerja terlambat pulang lebih awal (*Absenteeism & tardness*), laporan kunjungan kepada konsultan (*Report from counselor*), keluhan karyawan (*Grievances*), catatan kecelakaan

(*accident report*), catatan kunjungan karyawan ke dokter (*medical report*), memberi saran (*suggestion*).

4. Persepsi pegawai

Persepsi adalah pengalaman seseorang tentang suatu peristiwa atau objek yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai tentang relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja pegawai dan persepsi pegawai tentang produktivitas kerja pegawai di lingkungan pusat pendidikan dan pelatihan.

F. Asumsi

Menurut Nana Syaodih (2007:305), “asumsi merupakan titik pangkal dalam penelitian skripsi. Asumsi dapat berupa teori, evidensi, atau pemikiran peneliti sendiri, yang tidak perlu lagi dibuktikan lagi kebenarannya minimal dengan masalah yang diteliti. Asumsi merupakan landasan bagi hipotesis, dan dirumuskan dalam kalimat deklaratif”.

Asumsi dari penelitian ini adalah:

1. Latar belakang pendidikan adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam proses penempatan kerja,
2. Dengan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai dapat menciptakan produktivitas kerja yang tinggi

G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara penelitian, patokan duga, atau dalil sementara yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian (Soekidjo Notoatmodjo, 2002:72). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

“Terdapat hubungan yang signifikan antara relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja dengan produktivitas kerja berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara”.

Dari hipotesis umum di atas dibagi lagi kedalam sub-sub hipotesis yaitu:

1. Hipotesis Nol, $H_0 : \rho = 0$

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja dengan produktivitas kerja berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

2. Hipotesis Kerja, $H_1 : \rho \neq 0$

Terdapat hubungan yang signifikan antara relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja dengan produktivitas kerja berdasarkan persepsi pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.