

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Latar belakang pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Dalam kehidupan sehari-hari, tentunya istilah pendidikan tidak asing lagi kita dengar. Setiap orang mempunyai definisi yang berbeda tentang pendidikan dikarenakan pendidikan mempunyai arti yang sangat luas. Definisi pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS (Akhmad Sudrajat, 2010), yakni:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat bangsa dan negara.

Dari definisi di atas, terdapat 3 pokok pikiran utama yang terkandung di dalamnya. pertama, usaha sadar dan terencana, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan adalah proses yang disengaja yang sebelumnya telah direncanakan dengan matang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kedua, mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya, hal ini menunjukkan adanya suatu wadah yang terorganisir baik secara fisik maupun secara sosio-psikologis agar terciptanya suatu proses belajar dan mengajar. Ketiga, memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat,

Galih Prasetya Nugraha, 2012
Relevansi Latar Belakang...

bangsa dan Negara, hal ini mencerminkan tentang tujuan pendidikan nasional yang menggabungkan tiga dimensi ketuhanan, pribadi, dan sosial.

Selain itu, terdapat beberapa definisi pendidikan menurut para ahli yang dikutip dari Indrayanto (2010), yakni:

- a. John Dewey : Pendidikan merupakan suatu proses pembentukan kecakapan mendasar secara intelektual dan emosional sesama manusia.
- b. JJ. Rousseau : Pendidikan merupakan pemberian bekal kepada kita apa yang tidak kita butuhkan pada masa kanak-kanak, akan tetapi kita butuhkan pada saat dewasa.
- c. M. J. Langeveld : Pendidikan merupakan setiap usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi dan membimbing anak ke arah kedewasaan, agar anak cakatan melaksanakan tugas hidupnya sendiri.

Dari beberapa definisi pendidikan di atas maka dapat penulis simpulkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana dalam merubah tingkah laku peserta didik menuju arah kedewasaan.

2. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan adalah jalur yang diikuti oleh peserta didik dalam suatu proses pendidikan. Hal ini senada dengan pengertian jalur pendidikan menurut UU Sistem Pendidikan No.20 2003 Bab I Pasal 1 Ayat 7 (Silmya Putri, 2010), yaitu ‘jalur pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses pendidikan yang sesuai dengan tujuan pendidikan.’

Jalur pendidikan dibagi menjadi pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Seperti kita ketahui jenjang pendidikan formal yang ada di Indonesia meliputi TK, SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, seperti kursus. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

3. Tujuan dan Fungsi Pendidikan

Tercapainya tujuan suatu bangsa tidak hanya didukung oleh sumber daya alam yang melimpah tetapi juga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, peran pendidikan tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan SDM yang berkualitas.

Tujuan pendidikan secara umum adalah menciptakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menghadapi dunia kerja agar mampu bersaing dan memiliki kualitas tinggi.,

Di dalam UU No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II pasal 4 dikemukakan, Pendidikan Nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan

keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Dari tujuan pendidikan nasional diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintah telah berusaha untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang beriman, berbudi pekerti luhur, mempunyai pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, mandiri dan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi agar siap guna dalam ikut serta membangun bangsa Indonesia.

Dalam Undang-Undang No. 20, Tahun 2003. Pasal 3 (NN, 2010) menyebutkan, "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab."

Dari Undang-Undang No. 20, Tahun 2003, Pasal 3 menyebutkan bahwa fungsi pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan pendidikan pesrerta didik dapat mengembangkan kemampuannya agar mempunyai kualitas dan produktivitas tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman yang begitu

cepat. Dan dapat lebih mengembangkan kemampuannya di lingkungan social maupun dunia kerja.

4. Jenis-jenis pendidikan

Adapun jenis-jenis pendidikan yang tercantum dalam UU No. 20, Tahun 2003, Bab VI, Pasal 15 yaitu pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus.

a. Pendidikan Umum

Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Bentuknya: sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), dan sekolah menengah atas (SMA). (<http://www.id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>).

b. Pendidikan kejuruan

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Bentuk satuan pendidikannya adalah sekolah menengah kejuruan (SMK).

(<http://www.id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>)

c. Pendidikan akademik

Pendidikan akademik merupakan pendidikan tinggi program sarjana dan pascasarjana yang diarahkan terutama pada penguasaan disiplin ilmu pengetahuan tertentu.

(<http://www.id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>).

d. Pendidikan profesi

Pendidikan profesi merupakan pendidikan tinggi setelah program sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memasuki suatu profesi atau menjadi seorang profesional.

(<http://www.id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>).

e. Pendidikan vokasi

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu maksimal dalam jenjang diploma 4 setara dengan program sarjana (strata 1).

(<http://www.id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>).

f. Pendidikan keagamaan

Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan dasar, menengah, dan tinggi yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan dan pengalaman terhadap ajaran agama dan /atau menjadi ahli ilmu agama.

(<http://www.id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>).

g. Pendidikan khusus

Pendidikan khusus merupakan penyelenggaraan pendidikan untuk peserta didik yang berkelainan atau peserta didik yang memiliki kecerdasan luar biasa yang diselenggarakan secara inklusif (bergabung dengan sekolah biasa) atau berupa satuan pendidikan khusus pada tingkat pendidikan dasar dan menengah (dalam bentuk sekolah luar biasa/SLB).

(<http://www.id.wikipedia.org/wiki/pendidikan>).

B. Penempatan kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Agar sebuah perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik, maka perlu adanya sebuah pengaturan dalam tubuh perusahaan atau organisasi tersebut. Salah satunya adalah pengaturan terhadap Sumber Daya Manusia atau pegawai. Salah satu bentuk pengaturan SDM adalah dengan penempatan pegawai kedalam suatu bidang pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar kinerja pegawai efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja pegawai tinggi. Berkaitan dengan penempatan kerja, I Komang Ardana *et al.* (2012, 82) mengemukakan bahwa “ Penempatan SDM adalah proses kegiatan yang dilaksanakan manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”. Menurut pengertian tersebut proses penempatan kerja SDM dilaksanakan oleh manajer SDM dalam suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya kecakapan seorang manajer dalam suatu perusahaan untuk dapat mengatur dan menyeleksi para karyawan untuk ditempatkan kedalam suatu jabatan yang tepat dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang akan ditempatkan. Hal ini senada dengan pengertian penempatan kerja menurut Sastrohardiwiryo (Berlian Pekanbaru, 2011) bahwa:

Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya.

Galih Prasetya Nugraha, 2012
Relevansi Latar Belakang...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Dari pengertian diatas dapat kita lihat bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, seorang pegawai yang lulus seleksi harus mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Seorang pegawai tersebut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan yang telah diberikan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi.

Selain itu, pengertian penempatan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2000, 63) “ Penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authory* kepada orang tersebut”. Sebelum tahap penempatan kerja pegawai terdapat tahap seleksi dimana seleksi berfungsi untuk menyeleksi calon pekerja yang mendaftarkan diri untuk mengisi lowongan pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan

kepada pegawai dalam suatu bidang kerja yang ada dalam sebuah perusahaan dimana ia bekerja.

2. Faktor-faktor yang Perlu Dipertimbangkan dalam Penempatan Kerja Pegawai

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk menempatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan untuk menduduki suatu jabatan di perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan penempatan kerja yang tepat dalam posisi yang tepat agar dapat menciptakan produktivitas kerja pegawai yang tinggi sehingga tujuan dari perusahaan tersebut tercapai sesuai dengan harapan.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut I Komang Ardana *et al.* (2012, 83) yaitu, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, faktor umur, faktor jenis kelamin, minat dan hobi.

Selain itu menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2011), faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja yaitu:

a. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggungjawab.

b. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan pada penempatan kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat

masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

c. Kesehatan Fisik dan Mental

Pengujian/tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran, maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani maupun rohani. Kadang-kadang hasil pengujian kesehatan yang dilakukan oleh dokter umum, khususnya pada Pusat Kesehatan Masyarakat setempat tak ubahnya hanya formalitas saja. Meskipun zaman reformasi, tetapi banyak persyaratan fundamental yang dapat dibeli. Praktek ini banyak dijumpai pada para calon yang mengajukan lamaran ke perusahaan swasta, terutama pada industri tekstil. Tidak mustahil setelah tenaga kerja tersebut bekerja dalam waktu yang relatif singkat terkena penyakit yang mengganggu pekerjaan. Apalagi yang bersangkutan ditempatkan pada bagian yang membutuhkan tenaga yang kuat atau mengoperasikan mesin-mesin produksi, tenun dan sebagainya.

d. Status Perkawinan

Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.

Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Sebaliknya, tenaga kerja yang bersangkutan tidak ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya, baik kantor cabang maupun kantor pusat.

e. Usia

Tidak satu manusia pun yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksinya. Berjalannya waktu, bertambahnya umur manusia, namun kebutuhan hidup tidak makin berkurang, bahkan makin bertambah.

Dari pendapat para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja pegawai yaitu:

1) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja pegawai karena dengan latar belakang pendidikan kita dapat mengetahui kompetensi yang ia miliki berdasarkan prestasi yang ia peroleh. Dan dapat menjadi pertimbangan apakah kompetensi yang ia miliki sesuai dengan kriteria yang di butuhkan.

2) Kesehatan Jasmani dan Rohani.

Hal ini bertujuan agar tidak ada hambatan yang dapat mengganggu kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan yang akan pegawai hadapi.

3) Pengalaman Kerja

Pegawai yang berpengalaman akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, berbeda dengan pegawai yang belum berpengalaman.

4) Status Perkawinan

Status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka untuk penempatan pegawai,

5) Umur

Faktor umur mempengaruhi kekuatan seorang pegawai. Pegawai yang umurnya masih muda ditempatkan pada pekerjaan yang lebih berat, sebaliknya pegawai yang umurnya sudah tua ditempatkan pada pekerjaan yang lebih ringan. hal ini untuk menjaga produktivitas pegawai yang bersangkutan.

6) Jenis Kelamin

Pekerjaan yang membutuhkan tenaga atau gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah pegawai pria, sedangkan untuk pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga dan gerak fisik tertentu yang lebih cocok adalah wanita.

7) Minat dan Hobi

Minat dan hobi akan menciptakan nilai lebih bagi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Seseorang yang bekerja sesuai dengan minat dan hobinya akan lebih rajin dan tekun.

3. Prinsip – prinsip Penempatan Kerja Pegawai

Pada hakekatnya setiap pegawai mempunyai kompetensi yang berbeda-beda. Oleh sebab itu, setiap perusahaan mengadakan seleksi pegawai untuk kemudian ditempatkan kedalam suatu tugas atau jabatan tertentu. Hal ini berpedoman pada prinsip "penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat" atau "*The right man in the right place and the right man behind the right job*" (Malayu S.P. Hasibuan, 2000:64).

Penempatan kerja harus didasarkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang manguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Sedangkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah Uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten (Malayu S.P. Hasibuan dalam Blogiztic.com, 2011).

Deskripsi pekerjaan sebagai, petunjuk, dan arah tindakan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan spesifikasi pekerjaan sebagai pedoman untuk menempatkan posisi pegawai kedalam pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi pegawai tersebut. Dengan adanya deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan, pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien untuk meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja.

C. Relevansi Latar Belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja Pegawai

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam proses penempatan kerja pegawai. Pendidikan merupakan kegiatan membimbing peserta didik sehingga mempunyai bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar ini berupa pembentukan sikap, perilaku, pengetahuan dan ketrampilan kerja pada calon luaran (Marlia Muhlis, 2011). Dengan penempatan kerja yang tepat maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena apabila seorang pegawai bekerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang ia

miliki, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. hal ini menyangkut efektifitas dan efesiensi kerja pegawai.

UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam GBHN (BP.7 Pusat, 1990-96) sebagai arah dan kebijaksanaan umum butir 22 dinyatakan mengembangkan SDM dan menciptakan angkatan kerja Indonesia yang tangguh, mampu, dan siap bekerja sehingga dapat mengisi semua jenis tingkat lapangan kerja dalam pembangunan nasional. Selanjutnya dalam butir 23 dinyatakan meningkatkan pemerataan lapangan kerja dan kesempatan kerja serta memberikan perhatian khusus pada penanganan angkatan kerja usia muda.

Berdasarkan UUD 1945 pasal 27 ayat 2 dan GBHN (BP.7 Pusat, 1990-96) butir 22 dan 23 di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengembangkan dan menciptakan angkatan kerja yang tangguh, mampu dan siap bekerja sehingga dapat mengisi semua jenis tingkat lapangan kerja dalam pembangunan, maka diperlukannya suatu sistem pendidikan yang berkualitas yang mampu mewujudkan tujuan tersebut.

Dalam penelitian ini, konsep relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja yang menjadi fokus penelitian adalah kesesuaian antara sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara dengan penempatan kerja pegawai di Pusat pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung kepada sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia atau dalam istilah lain adalah pegawai. Hal tersebut tidak terlepas di lingkungan Pusdiklat. Perlu adanya perhatian khusus terhadap para pegawai agar pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (I Komang Ardana *et al.*,2012:270). Menurut Cascio (Satria2008:2011) ‘definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.’

Dari beberapa pendapat diatas tentang pengertian produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran berupa barang atau jasa (*output*) dengan sumber-sumber masukan (*input*) berupa material atau nonmaterial.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

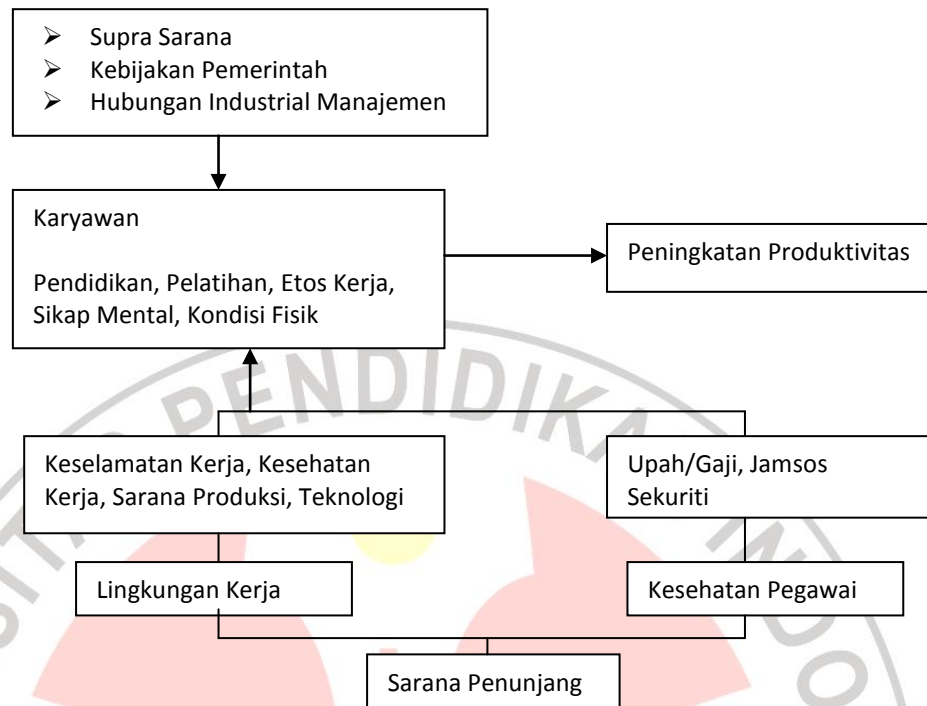
Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai diantaranya menurut Kuna Winaya (I Komang Ardana *et al.*,2012:270) beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika

kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi.

Selain itu menurut I Komang Ardana *et al.* (2012:271), faktor-faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

- a. Pendidikan dan Latihan
Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat. latihan adalah membentuk dan meningkatkan keterampilan seseorang.
- b. Gizi kesehatan
Keadaan gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan dan kesegaran fisik dan mental dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Penghasilan dan jaminan sosial
Penghasilan dan jaminan sosial yang sering disebut imblan dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan produktif.
- d. Kesempatan kerja
Kesempatan kerja yang dimaksud dalam hal ini mencakup 3 hal berikut:
 - 1) Kesempatan untuk berkarya
 - 2) Kesempatan untuk menikmati pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan
 - 3) Kesempatan untuk mengembangkan diri
- e. Kemampuan manajerial Pimpinan
Secara klasik prinsip manajemen tersebut adalah meningkatkan efisiensi melalui pengurangan/pengikisan keborosan yang diaplikasikan pada semua fungsi-fungsi manajemen, termasuk didalamnya.
- f. kebijakan pemerintah
Sistem ekonomi apapun yang dipakai oleh suatu Negara peranan pemerintahnya tak mungkin terlepas terutama yang terkait dengan kebijakan yang akan dikeluarkan untuk mewujudkan adanya iklim usaha yang kondusif.

Menurut Taliziduhu Ndraha (1999:45) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Bagan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dari beberapa pendapat para ahli tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di atas, dapat penulis simpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah:

- a) Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah membentuk dan menambah pengetahuan pegawai untuk menghadapi pekerjaannya. Pelatihan berfungsi meningkatkan keterampilan pegawai. Semakin tinggi pengetahuan dan keterampilan pegawai maka pegawai akan semakin cepat mengerjakan pekerjaannya.

b) Sikap Mental dan Etos Kerja

Pegawai yang mempunyai sikap kerja dan etos kerja yang baik akan mempunyai tanggung jawab dan bekerja dengan sungguh-sungguh.

c) Motivasi

Perlu adanya dorongan dan rangsangan terhadap pegawai agar lebih bergairah dalam mengerjakan pekerjaannya.

d) Gizi dan Kesehatan

Hal ini berpengaruh terhadap kekuatan fisik pegawai untuk kelancaran dalam bekerja. Apabila seorang pegawai sakit maka akan mengganggu pekerjaannya.

e) Tingkat penghasilan dan jaminan sosial

Dengan tingkat penghasilan dan jaminan sosial akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Karena pegawai bekerja dengan tujuan untuk memperoleh penghasilan.

f) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja dan iklim kerja berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.

g) Sarana Penunjang

Sarana penunjang berperan untuk mempermudah pekerjaannya.

h) Kesempatan Bekerja

Hal ini bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

i) Manajemen

Manajemen berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai. Karena baik dan buruknya manajemen akan menentukan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai.

j) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Karena perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakannya harus berlandaskan kebijakan pemerintah.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pegawai merupakan factor produksi yang dinamis yang selalu berubah-ubah. Hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai dapat diukur dengan melihat proses dan hasil kerjanya. Senada dengan rumus untuk mengukur produktivitas kerja menurut I Komang Ardana *et al.*(2012:273) yaitu:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan:

P = Produktivitas Tenaga Kerja

O = Output (Hasil kerja yang sebenarnya)

I = Input (Jumlah jam kerja sebenarnya)

Selain itu, I Komang Ardana *et al.*(2012:270) menyebutkan tentang berbagai sumber informasi yang dapat dipakai untuk menilai produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. *Job satisfaction* dapat diketahui dengan meneliti sikap karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan/ketidakpuasan karyawan. semakin banyak yang tidak puas berarti ada persoalan produktivitas pada tenaga kerja.
- b. *Waste & Scrap*, yakni ada tidaknya pemborosan atau yang tidak ada gunanya seperti barang sisa yang tidak bermanfaat selama proses produksi. semakin banyak barang sisa tersebut itu mengindikasikan adanya persoalan pada produktivitas.
- c. *Quality record*: yaitu catatan kualitas barang yang dihasilkan. Makin banyak mutunya makin tinggi produktivitas. Makin jelek mutunya makin jelek produktivitasnya.
- d. *Absenteeism & tardness*: yaitu catatan hari tidak masuk kerja terlambat pulang lebih awal. makin tinggi angka-angka tersebut makin rendah produktivitas di perusahaan tersebut.
- e. *Report from counselor*: makin sering karyawan ke konselor, makin rendah produktivitas karyawan tersebut. Makin banyak yang ke konselor maka ada masalah pada produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.
- f. *Grievences*: yaitu keluhan karyawan kepada teman, atasan atau yang dinyatakan secara tertulis, sebagai indikator ketidakpuasan kerja. Makin banyak keluhan, makin tak puas karyawan, itu mengindikasikan adanya persoalan pada produktivitas kerja.
- g. *Accident report* (catatan kecelakaan) makin sering terjadi kecelakaan kerja berarti banyak karyawan yang tak produktif di perusahaan tersebut.
- h. *Medical report*, catatan kunjungan karyawan ke dokter perusahaan atau ke dokter lain dapat dipakai sebagai sarana untuk mengetahui persoalan produktivitas di perusahaan. seakin banyak kunjungan tersebut menunjukkan banyak karyawan yang tidak sehat, dan itu mengindikasikan ada masalah produktivitas.
- i. *Suggestion*, Makin banyak karyawan memberi saran, makin banyak sumbangannya terhadap produktivitas.

Selanjutnya A. Mintorogo dalam Karlina Sulistiani (2007)

menyatakan:

Seorang pegawai dikatakan produktif apabila:

- 1) selama bekerja yang bersangkutan selalu tekun
- 2) tidak pernah mangkir
- 3) datang dan pulang tepat pada waktunya
- 4) mengerjakan pekerjaan dengan cara yang berdaya guna
- 5) pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Sebaliknya, seorang pegawai dikatakan tidak produktif apabila:

- 1) selama jam kerja lebih banyak membaca Koran dan majalah
- 2) datang selalu terlambat
- 3) pulang selalu lebih cepat
- 4) banyak meninggalkan ruangan kerja bukan untuk dinas luar
- 5) sering mangkir
- 6) pekerjaan selalu terlambat.

Selain itu, beberapa kriteria untuk menilai produktivitas dan mutu menurut Sjafrri Mangkuprawira (2008) meliputi:

Sisi Input

- Tingkat pendidikan dan pengetahuan yang tinggi
- Sikap tentang mutu yang tinggi
- Ketrampilan kerja tinggi
- Pengalaman kerja luas
- Kesehatan fisik prima

Sisi Proses

- Jumlah kesalahan yang rendah : mendekati nol
- Jumlah karyawan yang keluar semakin rendah
- Waktu kerja lembur bertambah
- Ketidakhadiran karyawan semakin kecil
- Kerusakan atau kesalahan rendah
- Derajat respon tinggi
- Biaya produksi perunit yang rendah
- Kecermatan semakin tinggi
- Kelengkapan proyek semakin tinggi

Sisi Output

- Kepuasan konsumen yang semakin tinggi
- Peningkatan penjualan barang

Galih Prasetya Nugraha, 2012

Relevansi Latar Belakang...

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

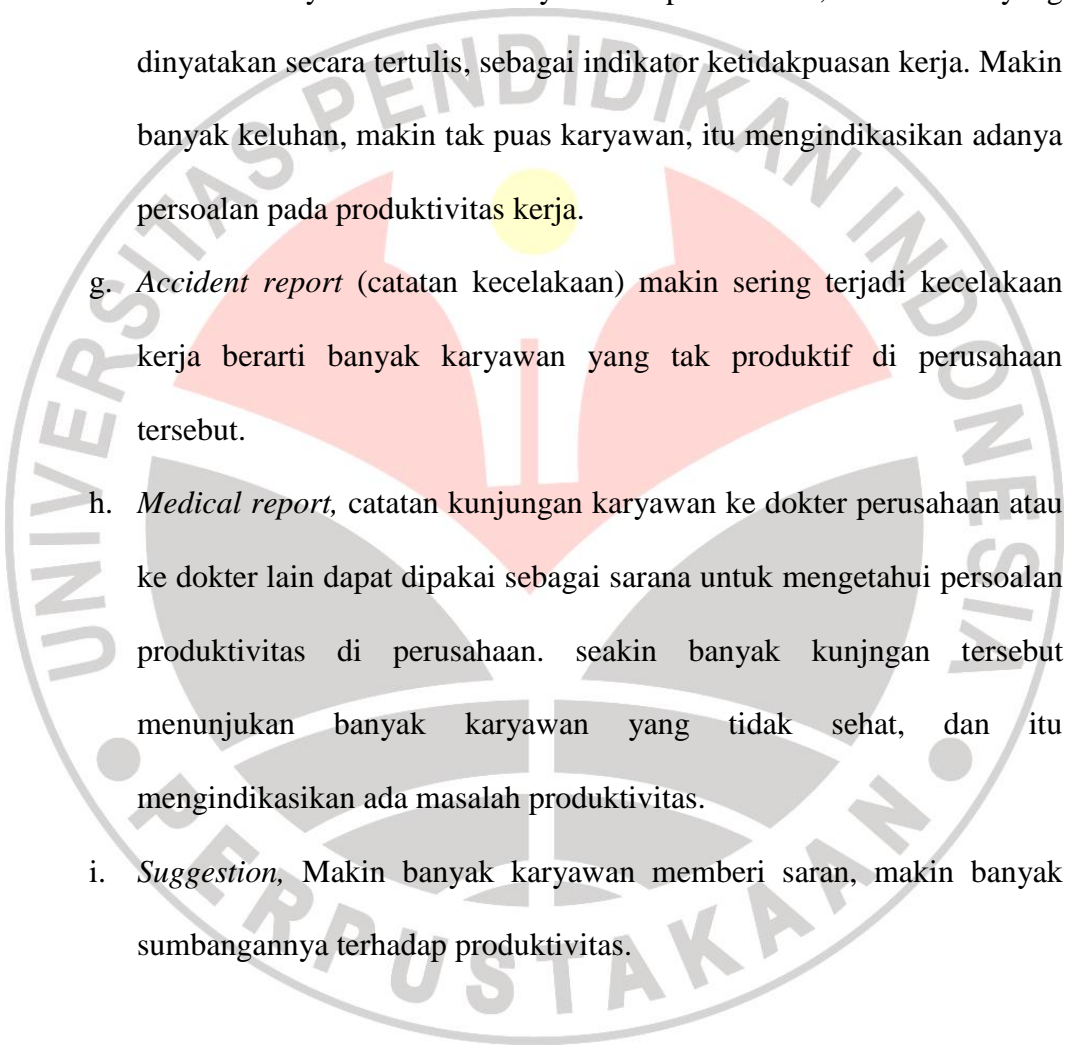
- Penerimaan dari investasi semakin meningkat
- Output perkaryawan semakin tinggi
- Nilai rupiah penjualan semakin meningkat
- Keuntungan semakin besar

Sisi *Outcome*

- Pangsa pasar yang semakin besar
- Penghasilan dari setiap pangsa semakin besar
- Keluhan pelanggan pelanggan semakin kecil
- Semakin besarnya peluang karir karyawan
- Semakin besarnya peluang perusahaan untuk berkembang.

Untuk menilai produktivitas kerja pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber informasi menurut I Komang Ardana, yaitu:

- a. *Job satisfaction* dapat diketahui dengan meneliti sikap karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui tingkat kepuasan/ketidakpuasan karyawan. semakin banyak yang tidak puas berarti ada persoalan prouktivitas pada tenaga kerja.
- b. *Waste & Scrap*, yakni ada tidaknya pemborosan atau yang tidak ada gunanya seperti barang sisa yang tidak bermanfaat selama proses produksi. semakin banyak barang sisa tersebut itu mengindikasikan adanya persoalan pada produktivitas.
- c. *Quality record*: yaitu catatan kualitas barang yang dihasilkan. Makin banyak mutunya makin tinggi produktivitas. Makin jelek mutunya makin jelek produktivitasnya.
- d. *Absenteeism & tardness*: yaitu caatan hari tidak masuk kerja terlambat pulang lebih awal. makin tinggi angka-angka tesebut makin rendah produktivitas di perusahaan tersebut.

- 
- e. *Report from counselor*: makin sering karyawan ke konselor, makin rendah produktivitas karyawan tersebut. Makin banyak yang ke konselor maka ada masalah pada produktivitas karyawan di perusahaan tersebut.
- f. *Grievences*: yaitu keluhan karyawan kepada teman, atasan atau yang dinyatakan secara tertulis, sebagai indikator ketidakpuasan kerja. Makin banyak keluhan, makin tak puas karyawan, itu mengindikasikan adanya persoalan pada produktivitas kerja.
- g. *Accident report* (catatan kecelakaan) makin sering terjadi kecelakaan kerja berarti banyak karyawan yang tak produktif di perusahaan tersebut.
- h. *Medical report*, catatan kunjungan karyawan ke dokter perusahaan atau ke dokter lain dapat dipakai sebagai sarana untuk mengetahui persoalan produktivitas di perusahaan. seakin banyak kunjungan tersebut menunjukkan banyak karyawan yang tidak sehat, dan itu mengindikasikan ada masalah produktivitas.
- i. *Suggestion*, Makin banyak karyawan memberi saran, makin banyak sumbangannya terhadap produktivitas.

E. Persepsi

1. Pengertian Persepsi

Persepsi berasal dari bahasa latin yaitu *perceptio* adalah proses mencapai kesadaran atau pemahaman lingkungan dengan mengorganisir dan menafsirkan informasi sensorik. Selain itu, terdapat beberapa pendapat dari para ahli mengenai persepsi diantaranya, Kotler dalam Maz bow (2009) menjelaskan persepsi sebagai proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran keseluruhan yang berarti.

Drever (Kiki Cute, 2010) Persepsi adalah suatu proses pengenalan atau identifikasi sesuatu dengan menggunakan panca indera. Riggio (Kiki Cute, 2010) juga mendefinisikan persepsi sebagai proses kognitif baik lewat penginderaan, pandangan, penciuman dan perasaan yang kemudian ditafsirkan.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang definisi persepsi, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif seseorang terhadap masukan-masukan informasi yang didapat dengan menggunakan panca indera.

Menurut *Kenneth K. Sereno dan Edward M Bodaken* dalam Chaluchu (2011), persepsi terdiri dari tiga aktivitas, yaitu *seleksi, organisasi dan interpretasi*. Dalam *sensasi*, melalui pengindraan kita mengetahui dunia. Sensasi merujuk pada pesan yang dikirimkan ke otak lewat penglihatan, pendengaran sentuhan, penciuman dan pengecapan. Segala

macam rangsangan yang diterima kemudian dikirimkan ke otak. *Atensi* tidak terelakkan karena sebelum kita merespon atau menafsirkan kejadian atau rangsangan apa pun, kita harus terlebih dahulu memperhatikan kejadian atau rangsangan tersebut. Ini berarti bahwa persepsi mensyaratkan kehadiran suatu objek untuk dipersepsi termasuk orang lain dan juga diri sendiri. Tahap terpenting dalam persepsi adalah *interpretasi* atas informasi yang kita peroleh melalui salah satu atau lebih indera kita. Namun kita tidak bisa menginterpretasikan makna setiap objek secara langsung, melainkan menginterpretasikan makna yang kita percayai mewakili objek tersebut. Jadi pengetahuan yang diperoleh melalui persepsi bukan pengetahuan mengenai objek sebenarnya, melainkan pengetahuan mengenai bagaimana tampaknya objek tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Thoha dalam Maz Bow (2009) berpendapat bahwa persepsi pada umumnya terjadi karena dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, misalnya sikap, kebiasaan, dan kemauan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar individu yang meliputi stimulus itu sendiri, baik sosial maupun fisik.

3. Proses Persepsi dan Sifat Persepsi

Alport (Maz Bow, 2009) menjelaskan bahwa, ‘proses persepsi merupakan suatu proses kognitif yang dipengaruhi oleh pengalaman, cakrawala, dan pengetahuan individu’. Pengalaman dan proses belajar akan memberikan bentuk dan struktur bagi objek yang ditangkap panca indera, sedangkan pengetahuan dan cakrawala akan memberikan arti terhadap objek yang ditangkap individu, dan akhirnya komponen individu akan berperan dalam menentukan tersedianya jawaban yang berupa sikap dan tingkah laku individu terhadap objek yang ada.

Walgito (Maz Bow, 2009) menyatakan bahwa terjadinya persepsi merupakan suatu yang terjadi dalam tahap-tahap berikut:

- 1) Tahap pertama, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses kealaman atau proses fisik, merupakan proses ditangkapnya suatu stimuli oleh alat indera manusia.
- 2) Tahap kedua, merupakan tahap yang dikenal dengan proses fisiologi, merupakan proses diteruskannya stimuli yang diterima oleh reseptor (alat indera) melalui saraf-saraf sensoris.
- 3) Tahap ketiga, merupakan tahap yang dikenal dengan nama proses psikologik, merupakan proses timbulnya kesadaran individu tentang stimulus yang diterima reseptor.
- 4) Tahap keempat, merupakan hasil yang diperoleh dari proses persepsi yaitu berupa tanggapan dan perilaku.

Menurut Newcomb (Maz Bow, 2009), ada beberapa sifat yang menyertai proses persepsi, yaitu:

- 1) Konstansi (menetap): Dimana individu mempersepsikan seseorang sebagai orang itu sendiri walaupun perilaku yang ditampilkan berbeda-beda.
- 2) Selektif: persepsi dipengaruhi oleh keadaan psikologis si perseptor. Dalam arti bahwa banyaknya informasi dalam waktu yang bersamaan dan keterbatasan kemampuan perseptor dalam

- mengelola dan menyerap informasi tersebut, sehingga hanya informasi tertentu saja yang diterima dan diserap.
- 3) Proses organisasi yang selektif: beberapa kumpulan informasi yang sama dapat disusun ke dalam pola-pola menurut cara yang berbeda-beda.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa tahap-tahap proses terjadinya persepsi adalah proses kealaman atau proses fisik (penerimaan stimulus), proses fisiologi dan proses psikologik (pengolahan stimulus), dan proses tanggapan dan perilaku.

F. Relevansi Latar Belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja Serta Hubungannya dengan Produktivitas kerja Pegawai Berdasarkan Persepsi Pegawai

Pegawai merupakan bagian terpenting yang tidak dapat di pisahkan dari sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, pegawai harus benar-benar diperhatikan agar pegawai memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Seperti yang telah disebutkan diatas, latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai. Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan penempatan kerja ini dinilai penting berdasarkan pada prinsip "*The right man in the right place and the right man behind the right job*". Apabila penempatan pegawai tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Senada dengan pendapat I Komang Ardana *et al.*(2012:272) menyatakan bahwa:

Rendahnya produktivitas kerja sangat sering terjadi karena kesalahan penempatan. Bentuk kesalahan itu, ada 2 macam yang sama-sama merupakan pengangguran terselubung, yaitu:

1. Penempatan karena tak sesuai dengan kemampuan baik karena pendidikan/pengalaman berlainan;
2. Penempatan seseorang yang berpendidikan tinggi dan pengalaman banyak dalam pekerjaan yang tak menuntut syarat pendidikan dan pengalaman setinggi dan sebanyak itu.

Dalam penelitian ini, relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja yang dimaksud adalah relevansi antara sikap, perilaku, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dengan jabatan dan pekerjaannya di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara. Sedangkan Produktivitas kerja 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.

G. Penelitian yang Telah Dilakukan

Penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hendra Iswara Martin (1998) dalam tesisnya yang berjudul “*Studi tentang hubungan latar belakang pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pada perusahaan sepatu CV. Mulia di Bogor*”. Menyimpulkan bahwa faktor latar belakang pendidikan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan produktivitas kerja, atau dapat dikatakan bahwa semakin

tingginya latar belakang pendidikan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerjanya. Sebaliknya dengan semakin rendahnya latar belakang pendidikan, motivasi berprestasi dan pengalaman kerja akan semakin rendah produktivitas kerjanya.

Selanjutnya, Penelitian yang dilakukan oleh Wida Budiarti (2006) tentang “*Hubungan Penempatan Pegawai dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Lingkungan Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Universitas Pendidikan Indonesia*”. Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara penempatan pegawai dengan produktivitas kerja pegawai.

Sumijah Wiarsih (2006) melakukan penelitian tentang “*Hubungan Penempatan dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pelayanan Administrasi Rekam Medis pada Program Pendidikan Dokter Spesialis (PPDS) di Rumah Sakit Dr. Hasan Sadikin Bandung*”. Menyimpulkan bahwa koefisien korelasi antara penempatan kerja dengan produktivitas kerja pegawai menunjukkan adanya hubungan tetapi rendah.

Sihabudin Nur (2011), melakukan penelitian tentang “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung*”. Menyimpulkan bahwa Variabel tingkat pendidikan yang dominan ialah indikator pengetahuan pegawai dan variabel produktivitas kerja yang dominan ialah indikator pemahaman.

Maria Asti Adhanari (2005) melakukan penelitian tentang *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul”*. Menyimpulkan Bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul, dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan indeks tingkat pendidikan akan diikuti pula oleh kenaikan produktivitas kerja secara signifikan dan sebaliknya.

Dari penelitian di atas, dapat kita lihat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja pegawai di sebuah instansi atau organisasi. Diantaranya yaitu, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba untuk mengangkat judul *“Relevansi Latar Belakang Pendidikan dengan Penempatan Kerja Pegawai serta Hubungannya dengan Produktivitas kerja Berdasarkan Persepsi Pegawai Pusat Pendidikan dan Pelatihan”*. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dalam penelitian ini, peneliti mencoba mencari tahu bagaimana relevansi latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai Pusdiklat Mineral dan Batubara serta mengetahui seberapa erat hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai. Selain itu, dalam penelitian ini lebih difokuskan kepada pegawai di lingkungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Mineral dan Batubara.