

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Pendirian suatu organisasi atau instansi pemerintah mempunyai maksud dan tujuan tertentu, dimana usaha-usaha untuk mewujudkan maksud dan tujuan tersebut pelaksanaannya melibatkan banyak unsur. Salah satu unsur yang mempunyai pengaruh besar adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan faktor terpenting penggerak organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Manullang (1990:17) yang mengemukakan bahwa manusia merupakan sarana penting atau sarana utama dari setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.” Selanjutnya Manullang (1990: 193), mengemukakan bahwa;

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Manusia memiliki peran dalam suatu organisasi sangatlah dominan karena bagaimanapun juga keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (1997:10) bahwa: “ Bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi,

karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi.

Dari pendapat diatas maka dapat dinyatakan bahwa manusia dengan segala potensi yang dimilikinya mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan manusia sebagai pengelola organisasi. Untuk itulah, sudah menjadi suatu keharusan suatu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, maka diperlukannya sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi yaitu sumber daya manusia yang cakap, profesional, handal dan berwawasan luas.

Sumber daya manusia di lingkungan unit kerja disebut tenaga kerja (pegawai). Seperti yang dikemukakan oleh A.W. Widjaja (2006: 15) mengatakan bahwa, "Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha".

Pentingnya peranan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi/ instansi pemerintah, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara terarah agar meningkatkan kualitas dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga tercapainya produktivitas kerja pegawai. Banyak cara yang dilakukan untuk mengembangkan atau meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain melalui kegiatan penelitian, mutasi pegawai, promosi pegawai, lokakarya dan lain-lain. Selain itu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan pendidikan dan pelatihan karena pendidikan dan

pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai secara menyeluruh.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2007:170) bahwa: “Mengembangkan pengetahuan, keterampilan/keahlian dan sikap merupakan tujuan umum pelatihan dan pendidikan karyawan dalam meningkatkan produktivitas organisasi.”

Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Sedarmayanti (2007: 296) bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh sedangkan pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan unruk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Sehubungan dari hal itu maka pengembangan pegawai sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Pengembangan pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu instansi di masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para

pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Soekidjo Notoadmodjo, 2003:31). Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga tercapai produktivitas kerja pegawai maupun organisasi.

Pegawai dipandang penting bagi organisasi baik pemerintah maupun swasta karena faktor tersebut sampai saat ini peranannya belum mampu diganti oleh teknologi apapun, sehingga dapat dikatakan bahwa kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung pada faktor “pegawai” yang mengelolanya. Dengan demikian organisasi perlu memandang pegawai tidak hanya sekedar tenaga kerja semata, tetapi lebih sebagai aset yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Salah satu faktor penting yang diperlukan seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya adalah “motivasi”. Pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik jika memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang tinggi pula. Semangat kerja adalah kesediaan seseorang mencurahkan perasaan, pikiran dan tenaga untuk bekerja lebih baik sehingga hasilnya maksimal, benar dan tepat waktu. Dengan semangat kerja tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi akan dapat

dicapai, tetapi sebaliknya dengan semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Timbulnya motivasi ini berdasarkan keinginan diri untuk memenuhi suatu kebutuhan sampai dengan tingkatan tertentu, sehingga orang dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2003:95) bahwa : motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya-upaya untuk mencapai kepuasan.” Sedangkan menurut Marihot Tua (2002:30) bahwa motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Sehingga dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai efektifitas dan produktivitas yang tinggi.

Seperti yang dikemukakan Nanang Fattah (1996:15) menyatakan:

Pengertian konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan, efisiensi dalam menggunakan sumber daya. Sedangkan dalam pengertian perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berubah dan terus berkembang.

Dari rujukan diatas produktivitas diartikan sebagai peningkatan kinerja pegawai pada sebuah organisasi tentunya baik yang bersifat teknis maupun perilaku yang mengarah pada peningkatan kualitas. Bersifat teknis disini bermakna bahwa dalam pelaksanaan sumber daya yang ada secara tepat

guna dan hasil guna. Sehingga produktivitas dipandang sebagai ukuran atau penggunaan sumber daya suatu organisasi yang bisa dinyatakan sebagai suatu perbandingan dari output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Sedangkan produktivitas dalam pengertian sikap adalah pandangan bahwa hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, serta hari esok harus lebih baik daripada hari kemarin, serta hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas tidak hanya mengarah pada peningkatan kuantitas hasil kerja melainkan pada kualitas hasil kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan pula bahwa: “ Produktivitas mengandung pengertian bahwa sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.”

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada dasarnya mencangkup sikap yang selalu memperlihatkan anggapan bahwa metode bekerja hari ini harus lebih baik dan bermutu daripada hari kemarin, individu yang mempunyai sikap seperti ini selalu mempunyai dorongan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya untuk menjadi pegawai yang kreatif, inovatif dan solutif terhadap gagasan dan perubahan.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan merupakan suatu perusahaan milik pemerintah. Berdasarkan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral (Permen ESDM) No. 18 Tahun 2010 Pasal 764 menyatakan bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi kelautan mempunyai tugas menyelenggarakan melaksanakan penelitian, pengembangan,

perekayasaan, pengkajian, survei dan pemetaan bidang geologi kelautan. Dalam melaksanakan tugas PPPGL menyelenggarakan fungsi yang salah satunya yaitu penyiapan penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program penelitian, pengembangan dan perekayasaan, pengkajian, survei dan pemetaan di bidang geologi kelautan; pelaksanaan penelitian, pengembangan, perekayasaan, pengkajian, survei dan pemetaan, serta pengelolaan pengetahuan dan inovasi di bidang geologi kelautan; pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penelitian, pengembangan, dan perekayasaan, pengkajian, survei dan pemetaan dibidang geologi kelautan; dan pelaksanaan administrasi Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan.

Dalam rangka menunjang kegiatan dan berdasarkan Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 1161/70/MEM/2005 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengelolaan Kepegawaian Terpadu DESDM yang mengatur tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil maka Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan mengikut sertakan pegawainya dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) baik yang diselenggarakan lembaga diklat dari dalam maupun Luar Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Berdasarkan studi pendahuluan dan hasil wawancara diperoleh gambaran bahwa Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) memberikan Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) setiap tahunnya kepada para pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan dan bidang kerjanya. Hal ini terbukti dengan pemberian program pendidikan dan

pelatihan (diklat) yang dilakukan PPPGL untuk para pegawainya yaitu Diklat Prajabatan dan Diklat Jabatan (diklat struktural/ kepemimpinan, diklat Fungsional, dan diklat teknis).

Namun sampai saat ini masih ada kendala-kendala yang harus dihadapi PPPGL ini dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pusat penelitian dan pengembangan geologi kelautan. Salah satu kendala yang dihadapi Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL) yaitu adanya tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari presentase ketidakhadiran pegawai selama enam bulan terakhir dari bulan Januari 2011- Juni 2011 seperti dibawah ini:

Tabel 1.1

Data presentase absensi pegawai pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi kelautan periode Januari s/d Juni 2011.

No	Bulan	Presentase Ketidakhadiran
1	Januari	13%
2	Februari	20,7%
3	Maret	23%
4	April	25,5%
5	Mei	27%
6	Juni	30%

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa tingkat disiplin pegawai yang dimiliki dinilai masih kurang memuaskan. Dengan tingginya kenaikan tingkat ketidakhadiran pegawai setiap bulannya maka akan berpengaruh

terhadap pelaksanaan kerja sehingga akan menghambat kelancaran perusahaan dalam pelaksanaan program-program pelaksanaan kerja yang akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai maupun perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian kepegawaian bahwa ada kendala lainnya yaitu kurang maksimalnya hasil pelatihan karena kurangnya sosialisasi hasil pelatihan dan hanya dikonsumsi sendiri oleh pegawai tersebut, pegawai disini lebih memilih pekerjaan lapangan daripada mengikuti diklat, masih ada pencapaian kinerja pegawai sekitar 60-70% sehingga belum sesuai dengan keinginan/tujuan perusahaan, belum maksimalnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya

Untuk menangani permasalahan diatas salah satu cara dengan meningkatkan motivasi pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Peningkatan motivasi kompetensi pegawai yaitu dengan cara dengan pengembangan sumber daya manusia dengan penerapan program pendidikan dan pelatihan. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang lebih baik dari sebelumnya diharapkan pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja yang memadai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja

pegawai negeri sipil di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL). Hal ini juga bertujuan memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri pegawai negeri sipil dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka pegawai tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga organisasi/ instansi pemerintah dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)”***

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Supaya penelitian ini tidak keluar dari batas-batas yang akan dibahas, maka diperlukan adanya rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)?
2. Bagaimana Produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)?

3. Seberapa besar Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)”?

## C. TUJUAN PENELITIAN

### 1. Tujuan Umum

Tujuan Umum dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah untuk memperoleh gambaran empiric di lapangan mengenai “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)”.

### 2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)
2. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Produktivitas Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)”.
3. Untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)”?.

## D. PENJELASAN ISTILAH

Dalam penelitian yang berjudul : “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penelitian dan Pengembangan Geologi Kelautan (PPPGL)”. Penulis memiliki beberapa istilah penting yaitu sebagai berikut:

### 1. Pengaruh

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (1996:747) yang dimaksud dengan pengaruh adalah “Daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan.”

### 2. Pendidikan dan Pelatihan

Alex Nitisemo (1996:53) mengemukakan definisi pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Merujuk kepada konsep diklat yang dijelaskan oleh DR. Oemar Hamalik (2000:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas.

### **3. Produktivitas Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan pula bahwa: “Produktivitas mengandung pengertian bahwa sikap mental yang selalu memiliki pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.”

Produktivitas kerja seseorang merupakan kontribusi yang positif dari diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. (J.H.Gilmore yang dikutip oleh Sedarmayanti, 1996: 237).

### **4. Pegawai Negeri Sipil**

Pengertian Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini meliputi :

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab I ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan penjelasan istilah serta sistematika penulisan skripsi.

## **BAB II. LANDASAN TEORI**

Dalam bab II ini diuraikan tentang teori-teori yang mendukung penyusunan penelitian ini, antara lain konsep pendidikan dan pelatihan, konsep produktivitas kerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

## **BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**

Bab III ini berupa metode penelitian meliputi lokasi penelitian, populasi, sampel, cara penarikan sampel, definisi operasional dan definisi konseptual, proses pengembangan instrumen, teknik pengolahan data, serta prosedur penelitian.

## **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab IV ini memuat tentang hasil penelitian yang berisi pengolahan data, pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab V ini berisi kesimpulan dengan keseluruhan pembahasan dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk masalah-masalah yang ada.