

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam organisasi. Sehingga setiap organisasi akan selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya baik secara kualitas maupun kuantitas. Organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bertahan (*survive*) dan sebaliknya, apabila organisasi tersebut tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas kemungkinan besar akan *tersingkir*.

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung (PKP2A I LAN Bandung) merupakan lembaga pemerintah dan juga unsur pelaksana yang mempunyai tugas menyelenggarakan kajian dan pendidikan serta pelatihan aparatur Negara sesuai dengan yang ditetapkan oleh kepala LAN. PKP2A I LAN Bandung ini didirikan pada tahun 1963, yang mempunyai visi, yaitu "*Institusi berkualitas internasional yang menjadi rujukan dalam Pembangunan Sistem Administrasi Negara untuk mewujudkan pemerintahan yang baik di daerah.*" Sedangkan Misinya, yaitu: "*Membangun pemerintahan daerah yang baik melalui Penyelenggaraan Kajian, Penelitian, Advokasi dan Konsultasi serta Pendidikan dan Pelatihan Aparatur dalam rangka pembangunan system administrasi Negara.*" Tugas pokok PKP2A I LAN adalah "*Menyelenggarakan kajian/penelitian dan pengembangan di bidang administrasi Negara dan pendidikan dan pelatihan aparatur Negara sesuai*

dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara.”

Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung (PKP2A I LAN) menyelenggarakan fungsi:

1. Penyelenggaraan pengkajian kinerja kelembagaan dan sumber daya aparatur pemerintah.
2. Penyelenggaraan pengkajian kebijakan administrasi Negara yang meliputi bidang Pemerintahan Umum, Pembangunan, Perekonomian Negara dan Manajemen Pelayanan.
3. Penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan Sistem Informasi dan Otomasi Administrasi
4. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan, Diklatpim, Diklat Teknis, Diklat Fungsional serta Pembinaan Dikat dan Widyaiswara yang meliputi Sosialisasi, bimbingan, perkonsultasian, pemantauan dan pengendalian.
5. Pengelolaan Sumber Daya Pusat bagi terlaksananya Tugas Pusat secara berdayaguna dan berhasilguna.
6. Pelaksanaan tugas lain yang terkait yang ditetapkan oleh kepala.

Pencapaian Visi dan Misi PKP2A I LAN Bandung tersebut dapat terlaksana dengan baik, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan dikenal dengan nama Pegawai Negeri Sipil (PNS). Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah:

“Mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang

berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negeri atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Berdasarkan definisi tersebut, maka Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan.

Selayaknya pada setiap organisasi, organisasi pemerintahan pun berupaya untuk terus dan selalu meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Apalagi dengan semakin meningkatnya beban yang harus dilaksanakan sejalan dengan bertambah kritisnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang mereka terima.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di Indonesia, telah banyak dilakukan berbagai kegiatan baik yang berupa perbaikan sistem maupun peningkatan kemampuan sumber daya manusianya. Begitu pula halnya dengan aparatur pemerintahan yang seringkali diidentikkan dengan istilah birokrasi, senantiasa melakukan perubahan sebagai konsekuensi logis dari adanya perubahan lingkungan.

Terkait dengan tugas-tugas pelayanannya yang banyak bersifat administratif yang cenderung dilaksanakan dalam lingkup perkantoran, maka sudah seyogyanya apabila tugas-tugas perkantoran yang dilaksanakan oleh kalangan birokrasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Namun demikian, karena perkembangan yang selalu terjadi dan akan terus terjadi, seringkali membawa dampak pada perubahan-perubahan, maka hendaknya birokrasi pun tidak terjebak pada suatu rutinitas yang kaku terhadap perubahan. Begitu pula halnya pada pelaksanaan tugas-tugas perkantoran. Dengan berkembangnya sistem dan teknologi informasi,

dengan berbagai perangkat dan kemanfaatannya, maka sudah sewajarnya lingkungan birokrasi selalu menjadi yang terdepan dalam pengaplikasiannya.

Disamping itu, predikat yang disandanginya sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat juga merupakan cerminan beban yang sangat berat untuk dilaksanakan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran yang diemban oleh PNS sehingga perlu selalu diupayakan peningkatan kinerjanya baik secara kualitas maupun kuantitas. Peningkatan secara kuantitas dilakukan dengan cara penambahan jumlah pegawai, sedangkan peningkatan kualitas melalui pendidikan dan atau pelatihan.

Melalui pendidikan dan pelatihan, pegawai dapat belajar lebih banyak lagi mengenai hal-hal yang dapat memfasilitasi mereka dalam upaya mencapai kinerja. Menurut seorang pakar bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dan memfasilitasi penyelesaian atau pencapaian kinerja mereka.

Mengingat pentingnya peningkatan kualitas kinerja pegawai dengan adanya pendidikan dan pelatihan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana **"Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Manajemen Perkantoran terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung."**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Agar yang akan dibahas tidak terlampaui luas ruang lingkupnya dan mampu memperoleh kejelasan mengenai masalah yang akan diteliti, maka masalah tersebut diuraikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai pendidikan dan pelatihan (diklat) manajemen perkantoran di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung?
2. Bagaimana gambaran mengenai kinerja pegawai di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung?
3. Bagaimana gambaran mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) manajemen perkantoran terhadap kinerja pegawai di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) manajemen perkantoran terhadap kinerja pegawai di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.

Adapun yang menjadi tujuan khusus penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai pendidikan dan pelatihan (Diklat) manajemen perkantoran di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.
2. Untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai kinerja pegawai di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.
3. Untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai sejauh mana pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) manajemen perkantoran terhadap

kinerja pegawai di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan (Sugiyono, 2005:327). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pengembangan lembaga pendidikan dan pelatihan, khususnya bagi peneliti. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Melalui proses penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkan kajian disiplin ilmu Administrasi Pendidikan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sumber masukan yang sangat besar bagi Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.
3. Penelitian ini dapat mengungkapkan masalah yang aktual dan faktual tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan manajemen perkantoran terhadap kinerja pegawai di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.

#### **E. ANGGAPAN DASAR**

Winarno Surakhmad (Suharsimi, 2002:58) mengemukakan bahwa: “Anggapan dasar atau postulat adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik”. Anggapan dasar ini menjadikan titik pangkal di mana tidak ada lagi keraguan bagi peneliti. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka anggapan dasar dalam penelitian ini adalah:



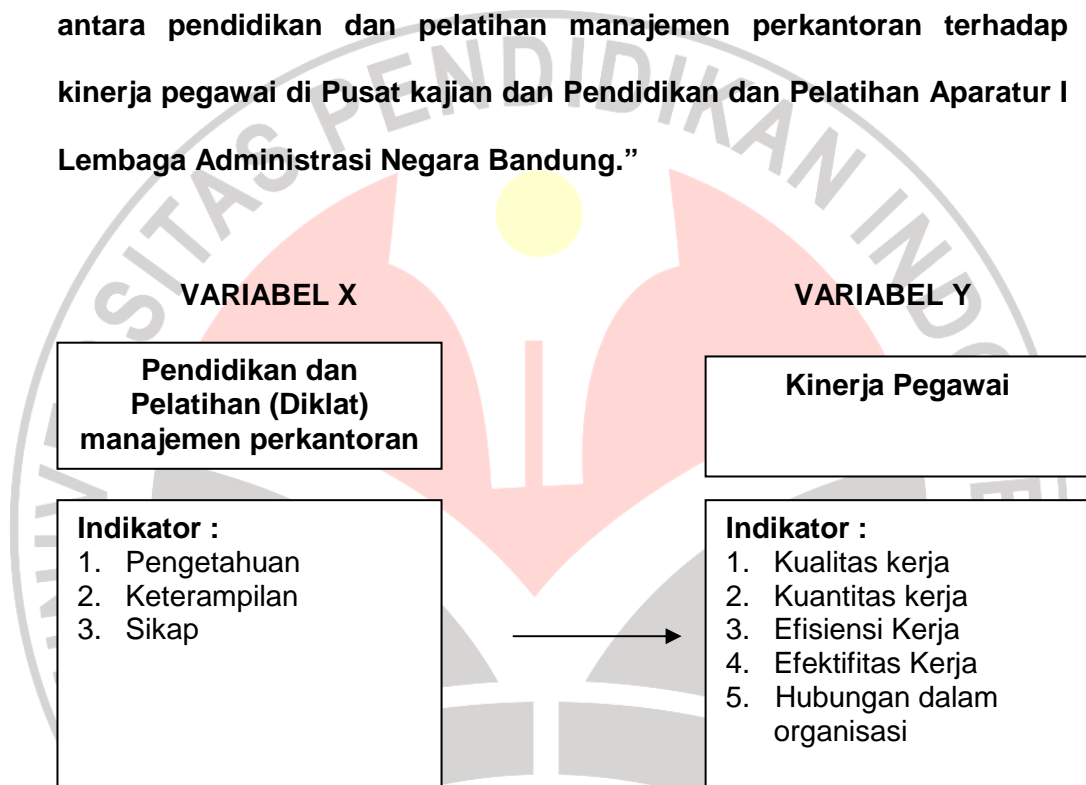
1. Pendidikan dan pelatihan merupakan sarana dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai
2. Pelatihan merupakan suatu proses yang secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan ini secara terus menerus dilakukan dalam upaya meningkatkan keterampilan, keahlian, dan perilaku pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pada pekerjaan yang diembannya.
3. Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.
4. Manajemen perkantoran sebagai suatu fungsi adalah cabang dari seni dan ilmu manajemen yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan perkantoran secara efisien, bilamana dan dimanapun pekerjaan itu harus dilakukan. (William L dan Edwin Robinson, 1950)
5. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan kinerja pegawai itu sendiri adalah tingkat sejauh mana pegawai dapat mencapai persyaratan-persyaratan dalam pekerjaan.

## **F. HIPOTESIS PENELITIAN**

Sugiyono (2005:700 mengemukakan bahwa: "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan."

Pendapat lain mengatakan bahwa hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan (Nana Sudjana, 1991:37).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan manajemen perkantoran terhadap kinerja pegawai di Pusat kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.”**



Gambar  
Hipotesis Penelitian

Keterangan :

Variabel X : Pendidikan dan Pelatihan manajemen perkantoran

Variabel Y : Kinerja Pegawai

—————> : Keterkaitan antara pendidikan dan pelatihan manajemen perkantoran (Variabel X) dan kinerja pegawai (Variabel Y)



## **G. METODE PENELITIAN**

### **1. Metode penelitian**

Penelitian memerlukan suatu metode untuk menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan dan menyusun data serta analisis mengenai data yang diteliti, dengan alat apa dan prosedur bagaimana penelitian dilaksanakan sehingga dapat dipahami oleh objek yang dijadikan sasaran penelitian.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang berusaha untuk dapat menggambarkan secara jelas tentang masalah atau kejadian yang sedang berlangsung pada saat sekarang. Sedangkan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik.

### **2. Teknik pengumpulan data**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Sebab dalam penelitian, disamping perlu menggunakan metode yang tepat, juga perlu memilih teknik dan alat pengumpul data yang relevan untuk menjawab pokok permasalahan penelitian dan mencapai tujuan penelitian, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (2005:7) bahwa: "Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya".

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik komunikasi tidak langsung, yaitu dengan menggunakan angket tertutup, di mana setiap pertanyaan yang diajukan disertai dengan alternatif jawaban sehingga responden hanya melakukan pilihan terhadap alternatif jawaban yang sesuai dengan pengalamannya. Selain itu, dilakukan pula studi kepustakaan yang merupakan sebuah cara untuk memperoleh keterangan dan informasi melalui pengkajian terhadap berbagai sumber tertulis yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

## **H. LOKASI, POPULASI, DAN SAMPEL PENELITIAN**

### **1. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian. Adapun lokasi yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.

### **2. Populasi penelitian**

Populasi adalah objek penelitian yang berupa manusia, gejala, benda, pola sikap, tingkah laku, dan sebagainya. Sugiyono (2005:90) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya".

Berdasarkan masalah yang akan diteliti, maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusat Kajian dan

Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung dengan uraian pada tabel 1.1 di bawah ini:

**Table 1.1**  
**Populasi Penelitian**

No	Sub Bagian	Jumlah
1.	Tata Usaha	26
2.	Diklat	12
3.	Litbang KKSDA	10
4.	Litbang KMKPOA	12
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>

### 3. Sampel Penelitian

Berdasarkan uraian populasi di atas, maka dapat diambil sebagian subjek penelitian dari jumlah populasi yang ada, yaitu dengan menggunakan teknik sampel yang cukup *representatif* mewakili sifat-sifat populasi, maka diupayakan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (1996:117), bahwa: "Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti".

Sedangkan menurut Sugiyono (2003:91) "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Dalam suatu penelitian tidak mungkin semua populasi diteliti, dalam hal ini disebabkan beberapa faktor, diantaranya yaitu keterbatasan biaya, tenaga, dan waktu yang dimiliki oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengambil sebagian dari objek populasi yang ditentukan dengan catatan

bagian yang diambil tersebut harus benar-benar representatif yang dapat mewakili objek penelitian secara keseluruhan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Propotionate Stratified Random Sampling* dengan anggapan bahwa populasi pegawai Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung tidak homogen. Hal ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2003:93), "Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional".

Setelah dilakukan teknik *Propotionate Stratified Random Sampling* menurut sub bagian. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Rakhmat (Akdon dan Sahlan, 2005:107) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$d^2$  = presisi yang ditetapkan

Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 60 dimasukkan ke dalam rumus di atas dengan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar = 10%, maka menghasilkan nilai 38 (pembulatan) sampel seperti yang dijabarkan sebagai berikut :

$$n = \frac{60}{60(0.1)^2 + 1} = \frac{60}{1.6}$$

$$n = 37.5 \approx 38$$

Teknik pengambilan secara *proporsional random sampling* menggunakan rumus dari Sugiyono (Akdon dan Sahlan, 2005:108) sebagai berikut:

$$n_1 = \frac{N_1}{N} n$$

Keterangan:

$n_1$  = jumlah sampel menurut stratum

$n$  = Jumlah sampel seluruhnya

$N_1$  = Jumlah populasi menurut stratum

$N$  = Jumlah populasi seluruhnya

Berdasarkan rumus di atas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari masing-masing jenjang pendidikan seperti terlihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

**Tabel 1.2**  
**Penyebaran Proporsi Sampel Penelitian**

No	Sub Bagian	Jumlah Pegawai	Proporsi	Sampel (dibulatkan)
1.	Tata Usaha	26	$\frac{26}{60} \times 38$	16
2.	Diklat	12	$\frac{12}{60} \times 38$	8
3.	Litbang KKSDA	10	$\frac{10}{60} \times 38$	6
4.	Litbang KMKPOA	12	$\frac{12}{60} \times 38$	8
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>		<b>38</b>

