

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Saat ini kata produktivitas telah banyak digunakan diberbagai kalangan dalam beberapa tahun belakangan ini, walaupun kegiatan untuk meningkatkan produktivitas baik tenaga, modal, tanah maupun sumber-sumber alam lainnya yang tersebar luas di tanah air kita, telah berlangsung lama. Keberhasilan suatu organisasi di dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang berinteraksi di dalamnya. Keberhasilan dalam produktivitas kerja tidak terlepas dari bagaimana cara para pegawai/bawahannya dengan kesadaran dan rasa tanggung jawabnya akan bekerja dengan produktif, dan kondisi ini tentu saja akan mendukung percepatan di dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu masalah utama dalam sumber ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Padahal, untuk mempertahankan pertumbuhan ekspor non-migas pada waktu-waktu paska krisis ekonomi sangat dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan produktivitas tinggi, Indonesia tidak dapat lagi mengandalkan diri pada sumber-sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas produktif dan profesional.

Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang amat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Penggunaan sumber daya

manusia, modal dan teknologi secara ekstensive telah banyak ditinggalkan orang. Sebaliknya, pola itu bergeser menuju penggunaan secara lebih intensif dari semua sumber-sumber ekonomi.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa ditekan. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat.

Rendahnya produktivitas sering kali dikaitkan dengan tingkat pendidikan. Diasumsikan makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, makin tinggi pula tingkat produktivitas yang mungkin dapat dicapainya. Karena, kemampuan membaca dan menulis merupakan salah satu elemen penting pada tahap-tahap awal program industrialisasi. Pada tingkat industrialisasi yang lebih tinggi dibutuhkan keterampilan teknik yang lebih maju.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas sebagai unsur pelaksana teknis pemerintah daerah dan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan dekonsentrasi dan desentralisasi di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, dituntut untuk mencapai target/sasaran sesuai visi dan misi organisasi.

Berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa produktivitas kerja pegawai khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo masih belum maksimal. Dalam pengamatan Penulis, masih ada beberapa masalah

mengenai produktivitas kerja, antara lain : (1) kurangnya kesadaran dari pegawai dalam menyelesaikan tugas hariannya dikarenakan konsentrasi masih terbagi baik dengan urusan pribadi dan urusan kantor; (2) keterlambatan dalam menyampaikan laporan hasil kinerja dan kurangnya ketegasan dari atasan untuk mendesak bawahannya terhadap penyelesaian suatu pekerjaan, dan (3) masih adanya pegawai yang tidak hadir dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh subdinas masing-masing dikarenakan suatu masalah diluar kantor ataupun dikarenakan kurangnya kesadaran pegawai terhadap disiplin waktu. Apalagi ketidakhadiran pegawai dalam apel pagi dan sore, sebab apel merupakan awal dari penilaian kinerja pegawai negeri sipil.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang dihadapi sebagai berikut:

1. Sebagian pegawai kurang memanfaatkan waktu kerja secara maksimal.
2. Minimnya kesadaran pegawai dalam memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing.
3. Keadaan kantor yang kurang mendukung produktivitas kerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### a) Manfaat Praktis

- Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pimpinan satuan kerja mengenai pentingnya produktivitas kerja pegawai.
- Sebagai kontribusi pemikiran tentang mekanisme dan prosedur yang dapat ditempuh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

##### b) Manfaat Akademis

- Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk melatih dan berfikir objektif dalam memecahkan masalah secara ilmiah.
- Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperkaya wawasan dan pengalaman bagi penulis.

#### **1.6 Waktu dan Tempat Penelitian**

Adapun dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan waktu selama 2 bulan yaitu dari bulan Maret sampai dengan April 2013. Dalam penelitian ini, penulis mengambil suatu objek penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo Jl. Prof. Dr. Jhon Aryo Katili No. 170 Kota Gorontalo.

#### **1.7 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

##### a) Sumber Data Primer

Merupakan data yang diperoleh oleh penulis melalui pengamatan langsung (observasi) pada lokasi penelitian dan wawancara dengan sekretaris, serta pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

b) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari arsip yang relevan yaitu beberapa temuan seperti literatur dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti tentang produktivitas kerja pegawai.

### **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam rangka pengumpulan data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Teknik ini dilakukan untuk mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang diteliti.

2. Teknik Wawancara

Teknik ini Merupakan alat utama dalam teknik pengumpulan data dan juga informasi bagi objek yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk wawancara langsung dengan pegawainya atau yang dianggap penting dan mampu menjadikan informasi dalam penelitian ini.

3. Teknik Dokumenter/Dokumentasi

Teknik ini dilakukan dengan cara memperoleh data melalui dokumen tertulis yang berkaitan langsung dengan obyek penelitian seperti tupoksi dan daftar rencana kerja operasional.

### **1.9 Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data yang didapatkan, peneliti menggunakan analisis deskriptif yaitu yaitu suatu prosedur *problem solving* yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan objek penelitian (institusi, individu, kelompok) secara aktual-faktual berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan. Penelitian deskriptif pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Pertama, dari pengamatan empiris didapat bahwa sebagian besar laporan penelitian dilakukan dalam bentuk deskriptif. Kedua, metode deskriptif sangat berguna untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia.