

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap bangsa sangat memerlukan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset yang menentukan keberhasilan pembangunan bangsa. Tapi bila dipertanyakan sumber daya mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka jelas Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih penting. Karena fenomena sosial yang terjadi pada masa lalu, masa sekarang, dan yang akan terjadi pada masa depan, tidak lepas dari pengaruh Sumber Daya Manusia (SDM).

Berbicara mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Dimana aspek kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) atau penduduk. Sedangkan kualitas menyangkut mutu Sumber Daya Manusia (SDM) tersebut, baik dari segi kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Perlu dipahami bahwa kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang banyak tanpa disertai dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi pembangunan suatu bangsa dalam bidang apapun yang menjadi prasyarat utama adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Jadi, pada dasarnya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya untuk

kepentingan individu, kelompok atau organisasi tertentu, melainkan sebuah langkah yang penting untuk pencapaian tujuan pembangunan bangsa.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau pegawai merupakan modal dan kekayaan terpenting bagi setiap instansi pemerintah. Waktu, tenaga, dan kemampuan pegawai benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan instansi tersebut. Meskipun demikian, daya yang bersumber dari manusia atau yang lebih dikenal dengan sumber daya manusia, tentunya tidak serta-merta dapat dimanfaatkan secara optimal. Salah satu kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mendapatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi organisasi. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) rekrutmen merupakan hal yang sangat penting. Meskipun demikian, rekrutmen tidak selamanya digunakan sebagai pangkal dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam situasi tertentu penempatan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan dengan promosi, mutasi, dan penempatan seperti yang terjadi dalam kasus penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003. Rekrutmen didasarkan pada analisis jabatan yang kemudian dikaitkan dengan kebutuhan analisis pegawai, namun kalau dua hal tersebut tidak dilakukan dengan baik maka penentuan kebutuhan pegawai akhirnya spekulatif. Kalau rekrutmen

dilaksanakan secara spekulatif, maka proses penempatan, promosi, dan seterusnya juga tidak rasional. Jika hal ini terjadi, maka yang akan mengalami kerugian adalah instansi pemerintah tersebut. Karena penentuan jenis atau kualitas pegawai sangatlah berpengaruh terhadap kegiatan organisasi.

Langkah terpenting yang harus dilakukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM). Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat memberikan beberapa manfaat bagi setiap organisasi termasuk instansi pemerintah. Salah satu manfaat penting yang dapat diperoleh oleh instansi pemerintah yaitu peningkatan produktivitas kerja pegawainya. Karena produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan apabila instansi memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawainya. Dengan mengikut sertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan akan mendorong mereka untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, melalui pendidikan dan pelatihan, kemampuan dan keterampilan pegawai akan meningkat sejalan dengan peningkatan disiplin kerja. Sehingga pada akhirnya dapat menghasilkan pegawai yang lebih profesional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan instansi.

Kesadaran akan pentingnya produktivitas kerja bagi setiap organisasi membuat banyak organisasi mengembangkan program-

program peningkatan produktivitas. Program peningkatan produktivitas kerja yang bisa dilakukan organisasi adalah program kerja sama kelompok, penggunaan metode-metode baru dalam melaksanakan kegiatan kerja, program mekanisme dan komputerisasi, program pemberian berbagai insentif, program pendidikan dan pelatihan, serta program-program lainnya.

Pada situasi tertentu program pendidikan dan pelatihan sering digunakan untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai. Misalnya pegawai yang menduduki jabatan tertentu dalam suatu instansi pemerintah yang belum mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Situasi ini sering terjadi karena pegawai tersebut menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu diperlukan pemberian program pendidikan dan pelatihan pada pegawai tersebut agar dapat menyesuaikan diri dengan jabatannya. Hal ini dilakukan karena diduga program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan program yang paling tepat digunakan untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses perubahan perilaku sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, yaitu meningkatnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Pentingnya pendidikan dan pelatihan pada dasarnya bukan hanya untuk

kepentingan pegawai yang mengikuti program pendidikan dan pelatihan semata. Tapi, program pendidikan dan pelatihan juga akan memberikan keuntungan bagi instansi pemerintah. Karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan pegawai, maka produktivitas kerjanya juga akan meningkat. Jika produktivitas kerja pegawainya meningkat, maka instansi pemerintah tersebut juga akan memperoleh keuntungan.

Bertolak dari uraian di atas, masih banyak pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo yang belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan sehingga keahlian dalam bidang masing-masing belum dapat ditingkatkan. Begitu juga dengan pegawai yang sudah pernah mengikuti program pendidikan dan pelatihan, masih terdapat pegawai belum dapat melaksanakan pekerjaan secara produktif. Selain itu, dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terdapat ketidaksesuaian antara materi yang diajarkan dengan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan pendidikan dan pelatihan tidak dapat diimplementasikan sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo, yang diformulasikan dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Masih banyak pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo yang belum mengikuti program pendidikan dan pelatihan.
2. Terdapat pegawai yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan tapi belum produktif dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan masih memiliki kekurangan yang mengakibatkan tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tidak dapat diimplementasikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca. Adapaun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini membahas dua variabel yang diduga saling berkaitan, yaitu variabel pendidikan dan pelatihan (diklat) dan variabel produktivitas kerja. Setelah pengujian hipotesis dilakukan, maka secara langsung penelitian ini dapat memberi manfaat teoritis dengan menunjukkan seberapa besar pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, penelitian ini juga diharapkan memberi bukti empiris mengenai pengaruh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Jika hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, maka organisasi atau instansi pemerintah dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk menggunakan program pendidikan dan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Tetapi jika hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, maka instansi pemerintah dapat mempertimbangkan penggunaan program lain yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.