

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, diantaranya kesehatan dan kemampuan,. faktor kemampuan sebagai salah satu faktor penentu kualitas SDM dapat dikembangkan melalui pendidikan.

Sumber daya manusia secara abstrak mencerminkan *appraisal* manusia dan berhubungan dengan fungsi atau operasi. Sumber daya manusia dirancang menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat bergerak yang dapat menghasilkan keunggulan yang di miliki organisasi, tidak akan maksimal produktivitas atau laba dicapai tanpa adanya komitmen pegawai yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi .

Perkembangan teknologi sekarang ini menuntut sumber daya manusia yang di miliki oleh organisasi harus lebih diperhatikan kemampuan pengetahuan dan skil yang di miliki oleh pegawai. Setiap organisasi berupaya agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas

kerja organisasi. Peningkatan produktivitas kerja dari pegawai itu suatu hal yang di inginkan oleh organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Indonesia pasal 1 nomor 1 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2013 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan. Pengajaran dan atau latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dinamakan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Salah satu kualifikasi penting dari pegawai atau karyawan dengan adanya keahlian di dalam bidangnya. Dalam memperoleh suatu keahlian seorang pegawai harus di dukung dengan pendidikannya dan didukung dengan pengetahuan yang luas. standar personalia sebagai pembanding harus terlebih dahulu di tentukan. Standar ini persyaratan minimum yang harus di penuhi agar seorang pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kualifikasi pendidikan sangat di perlukan di dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pendidikan yang mendukung dapat membantu

pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga tercapainya tujuan organisasi. Kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh seseorang dapat memberikan kesempatan seseorang untuk meningkatkan keterampilan yang dia miliki. Selain itu dengan adanya kualifikasi pendidikan dapat mempermudah seseorang dalam mencapai suatu karir. Untuk menjabat suatu jabatan.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi dengan adanya kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi yang dinamakan sebagai promosi (naik pangkat) . dengan kualifikasi pendidikan yang baik pegawai bisa mendapatkan promosi dalam menduduki suatu jabatan, sehingga tercapainya suatu karir. Dalam menduduki suatu jabatan dibutuhkan beberapa syarat. seperti pengertian Jabatan dari Tohardi yang di kutip dari Flippo (2002:382) di mana Jabatan merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab. Menurut Martoyo (2007 :71) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih baik.

Tabel 1.1
Presentasi Kualifikasi Pendidikan Pegawai di BNN Kota Gorontalo

No	Uraian Pendidikan	Jumlah	Persentasi
1	S2	4	9,8 %
2	S1	15	36.5%
3	D3	3	7.3%
4	SMA	19	46,34%
J U M L A H		41	100%

(Sumber : Tata Usaha Kepegawaian BNNK Gorontalo)

Dapat Dilihat di dalam tabel bahwa Presentasi Kualifikasi Pendidikan Pegawai BNN Kota Gorontalo, bahwa Pendidikan S2 berjumlah 4 Orang dengan Presentasi 9.8% dan S1 berjumlah 15 Orang dengan Presentasi 36.5%, dan pegawai yang memiliki pendidikan SMA berjumlah 19 orang dengan presentasi 46,34% Dan Pendidikan D3 berjumlah 3 Orang dengan Presentasi 7.3%.

Pegawai BNN Kota Gorontalo berjumlah 41 Orang dengan Hasil Presentasi yang dapat di lihat 100%. dan Pendidikan yang tertinggi di BNN Kota Gorontalo yaitu Pendidikan S2 dengan jumlah Pegawai 4 Orang dan Yang Paling rendah yaitu Pendidikan SMA berjumlah 19 Orang. Jumlah PNS yang ada di BNN Kota Gorontalo berjumlah 24 Orang dan 17 Orang tenaga Honor.

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Produktivitas kerja suatu bagian yang sangat penting pada suatu organisasi. organisasi menginginkan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Menurut Sutrisno (2014:99) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Kesadaran organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja membuat banyak organisasi untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai,

dan juga latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Organisasi menginginkan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Usaha yang ditempuh oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai, terlebih dahulu harus memperhatikan berbagai faktor yang dimiliki oleh pegawai.

Setiap organisasi menuntut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari pegawainya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan dan tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas yang terjadi di dalam organisasi dapat membuat organisasi itu maju, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pimpinan harus memperhatikan apa yang terjadi pada pegawai. Produktivitas kerja yang baik dapat membuat organisasi itu maju, produktivitas kerja suatu yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pegawai, salah satu yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawainya.

Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional ini disebut BNNK/Kota adalah instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Kabupaten/Kota.

Di BNN Kota Gorontalo Peningkatan Produktivitas kerja sangat dibutuhkan, kinerja yang ada di kantor BNN Kota Gorontalo harus ditingkatkan, Peningkatan produktivitas sangat diperlukan, karena masih ada beberapa pegawai tingkat pendidikannya masih SMA, sehingga masih sulit dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan.

Di kantor BNN Kota Gorontalo masih ada pegawai yang belum mampu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kurangnya keahlian yang dimiliki oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu masih ada pegawai yang kurang konsisten terhadap spesifikasi pekerjaan, pegawai harus mengetahui apa yang dia kerjakan, dan juga sering menunda apa yang dikerjakan, akibatnya ini akan memperlambat hasil kinerja.

Presentasi kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut secara individu harus di tingkatkan, kinerja individu dapat menentukan kinerja organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu penggunaan sumber daya yang kurang efisien, terjadinya pemborosan sumber daya yang ada di kantor tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Seperti masalah yang terjadi, salah satu pegawai yang ada di bagian bendahara pembantu, dalam mengerjakan pembukuan terdapat kesalahan, dimana pegawai tersebut salah dalam menempatkan akun kredit dan debit, akibatnya pekerjaan tersebut harus diulangi, dan terjadi pemborosan sumber daya. Kurangnya kemampuan atau keahlian sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan juga kinerja. Dan masih ada program-program yang tidak berjalan sesuai target yang ditentukan, yang diakibatkan oleh permasalahan yang ada di kantor tersebut. Hal ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.2
Presentasi Capaian Kinerja BNN Kota Gorontalo Tahun 2016

Sasaran Strategi	Indikator Sasaran	Target	Realisasi
Meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan Program pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba	Presentasi pelaksanaan program P4GN	100 %	83%
Meningkatkan Hasil Kerja dalam pengumpulan dan pengolahan data-data yang diperlukan oleh pimpinan guna menunjang kegiatan di tiap seksi, subbagian, atau subbidang tiap satker di lingkungan BNN Kota Gorontalo.	Presentasi data-data yang benar, akurat, dan tepat waktu	100%	85%
Meningkatkan Mutu dalam melaksanakan tugas penyelidikan dan juga mengaplikasikan hasil Tehnologi Intelijen dibidang pemberantasan yang berkaitan dengan P4GN	Menjamin kesesuaian pelaksanaan rencana, sesuai dengan program, yang di gariskan oleh Direktur Intelijen.	100 %	80%

Menjamin terselenggara dan terkelolanya pelaksanaan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Kota Gorontalo.	Hasil pelaksanaan kegiatan dalam program P4GN	100%	83%
--	---	------	-----

(Sumber : Tata Usaha Kepegawaian BNNK Gorontalo)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja yang ada di BNN kota Gorontalo belum Maksimal ini dapat di lihat dari sasaran-sasaran kinerja, dimana sasaran pertama dengan target 100% tetapi realisasi capaian 83% artinya pegawai belum mampu melaksanakan program pencegahan, pemberantasan, penyalagunaan dan peredaran narkoba dengan maksimal akibatnya masih ada beberapa program yang belum terlaksana, capaian kinerja ini kurang 17%. Sasaran kedua dengan target 100% realisasi capaian kinerja 85%, artinya dalam meningkatkan hasil kerja dalam pengumpulan dan pengolahan data-data pegawai belum maksimal, akibatnya akan terdapat penumpukan pekerjaan dan keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, capaian kinerja ini kurang 15%. Pada Sasaran Ketiga, target 100% dengan realisasi capaian 80% dengan sasaran meningkatkan mutu dalam melaksanakan tugas penyelidikan dan juga mengaplikasikan hasil Tehnologi Intelijen dibidang pemberantasan yang berkaitan dengan P4GN, dimana capaian kinerja kurang 20% artinya pegawai belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaan ini, dan sasaran keempat target 100% realisasi 83%, dimana dalam menyelenggarakan dan melaksanakan kebijakan tehnik masih kurang 17%. DI BNN Kota Gorontalo dalam pencapaian kinerja

belum maksimal, dapat dilihat diatas dalam realisasi capaian kinerja belum sesuai target yang ditetapkan.

Berdasarkan Latar Belakang di atas masalah yang dapat di ambil yaitu “Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat di BNN Kota Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat pegawai yang cenderung kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Presentase hasil kerja pegawai secara individu belum maksimal dalam mencapai target yang di tetapkan.
3. Dari segi internal pegawai cenderung masih kurang konsisten dengan spesifikasi pekerjaan.
4. Saat bekerja masih terdapat pegawai yang kurang efisien dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya .

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat di BNN Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat di BNN Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang di harpkan dari penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, disamping itu, hasil ini di harapkan pula dapat menjadi referensi untuk penelitian sejenis di masa akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini di harapkan menjadi masukan bagi pimpinan kantor BNN Kota Gorontalo terutama dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai melalui kualifikasi pendidikan.