

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persoalan kebutuhan memperoleh pegawai unggul dan profesional yang diharapkan oleh banyak organisasi atau perusahaan di Indonesia untuk bersaing dalam era globalisasi, sering kali hanya menjadi angan-angan semata. Begitu banyak dana pengembangan pegawai dikeluarkan untuk maksud tersebut, namun sering kali menghasilkan kekecewaan. Proses pengembangan pegawai merupakan *starting point* di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skills, knowledge*, dan *ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang. (Sutrisno, 2009:61)

Berbicara masalah pegawai, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas, pengertian kuantitas menyangkut jumlah pegawai. Kuantitas pegawai tanpa disertai dengan kualitas pegawai yang baik akan menjadi beban suatu perusahaan.

Pengembangan mutu pegawai yang strategis terhadap peningkatan keterampilan, motivasi, dan pengembangan pegawai merupakan syarat utama dalam era globalisasi agar mampu bersaing dan mandiri. Sejalan dengan itu visi pemerintah di masa yang akan datang dalam konteks pembangunan sumber daya manusia, adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing dan dapat mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan

sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan yang professional.

Hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang ASN no.5 tahun 2014 tentang pokok-pokok Kepegawaian yang menyebutkan :

Kelancaran Penyelenggaraan tugas Pemerintah dan Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil".oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Berdasarkan Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, yaitu memberikan kewenangan kepada daerah untuk melakukan pengaturan terhadap daerah masing-masing. Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara professional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi serta nepotisme. Sejalan dengan adanya kebijakan tersebut, maka Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki wawasan luas, memiliki kemampuan, dan kapabilitas dengan kualitas tinggi yang setara dan seimbang baik pusat maupun daerah.

Pimpinan yang efektif menyadari bahwa pengembangan adalah suatu proses yang berjalan secara terus-menerus dan tidak hanya proses sesaat saja. Masalah-masalah baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul di dalam organisasi yang dinamis dan merupakan tantangan bagi manajemen untuk menempatkan pegawai yang

memiliki profesionalitas yang baik untuk mencapai target atau tujuan yang telah diberikan oleh manajemen tersebut.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang di tingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan tenaga kerja.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Sekretariat di Dinas Perhubungan Kota Bandung. Berdasarkan peraturan daerah (Perda) No.13 tahun 2007 mempunyai tugas pokok yaitu penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi umum dan kepegawaian, pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan dinas, penyelenggaraan kerumahtanggaan dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan dinas, pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan pengelolaan dan mutasi, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

Di dalam melaksanakan tugasnya tersebut, tentu Sekretariat di Dinas Perhubungan Kota Bandung harus memiliki pegawai yang berkualitas baik dan handal. Namun pada kenyataanya masih adanya pegawai yang kurang disiplin, pendidikanya

rendah serta masih banyak pegawai yang jarang masuk kantor sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang penulis lakukan pada Sekretariat di Dinas perhubungan Kota Bandung fenomena-fenomena yang berkaitan dengan masalah rendahnya produktivitas kerja. Dalam hal kehadiran masih banyak pegawai yang jarang masuk kerja. Diantaranya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.1.

Daftar kehadiran pegawai bulan Oktober sampai Desember 2013 di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung

No.	Bulan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Kehadiran Seharusnya
1	Oktober	457	131	588
2	November	473	87	560
3	Desember	414	118	532

(sumber : Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung. Di olah oleh peneliti)

Selain itu, masih ada pegawai yang berpendidikan rendah, diantaranya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.2.
Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Nama Pegawai	Pangkat	Pendidikan
1	E.M. Ricky Gustiadi, A.Td,S.E,MT	Pembina TK.I	S2
2	Drs.H.Enjang Mulyana,M.Si	Pembina TK.I	S2
3	Drs. Makmur Sitomorang,M.Si	Pembina	S2
4	Drs. Hasanudin, S.Sos	Penata TK.I	S2
5	Surianto, S.Sos	Penata	S1
6	Mia Mayasari, S.Sos	Penata	S1
7	Roni Akhmad Kurnia, ST	Penata Md. Tk.I	S1
8	Dede Suartiawan, S.Sos	Penata Md. Tk.I	S1
9	Maryati Novianti	Penata Md. Tk.I	SMA
10	Erlan Ermawan, S.SH	Penata Md. Tk.I	S1
11	Arieswan Wibisono	Penata Md. Tk.I	SMA
12	Dimas Sodik Mikail, SE.Ak	Penata Muda	S1

13	Yance Arvian, SE	Penata Muda	S1
14	Riani Friska	Penata Muda	SMA
15	Rini Januanti	Penata Muda	SMA
16	Hasan Arifin, SE	Penata Muda	S1
17	Asep Achyar	Peng. Tk.I	SMA
18	Suhendar	Pengatur	SMA
19	Siti Aisyah	Penata	SMA
20	Dedeh Paujiah	Penata	SMA
21	Ulloh Abdulloh	Penata	SMA
22	Iman Margana	Penata	SMA
23	Ayi Kartiya	Penata	SMA
24	T.Y. Wulansari	Penata Muda TK I	SMA
25	Atep	Penata Muda TK I	SMA
26	Handriansyah	Penata Muda TK I	SMA
27	Sudrajat	Penata Muda TK I	SMA

28	Dede djakaria	Juru TK.I	SMP
----	---------------	-----------	-----

(sumber:Rekapitulasi Data pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung Januari tahun 2014)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa masih adanya pegawai pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung yang berpendidikan rendah.

Selain itu, berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis selama melakukan penelitian masih adanya pegawai Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung yang pulang sebelum waktu kerja selesai juga kurang menguasai teknologi informasi sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang betapa pentingnya Pengembangan Pegawai yang berimplikasi terhadap Produktivitas kerja padang Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung. Penulis bermaksud melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul :

”PENGARUH PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA SEKRETARIAT DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDUNG”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis mengidentifikasi dan membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang memiliki kehadiran rendah hal ini terlihat pada tabel 1.1 mengenai daftar kehadiran pegawai.
2. Masih adanya pegawai yang berpendidikan rendah hal ini terlihat pada tabel 1.2 mengenai tingkat pendidikan pegawai.
3. Masih adanya pegawai yang kurang menguasai teknologi informasi yang dapat berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja hal ini terlihat selama penulis melakukan observasi.
4. Masih ada pegawai yang kurang mematuhi jam kerja yang telah di tentukan hal ini terlihat selama penulis melakukan observasi.

1.3. Rumusan masalah

1. Seberapa besar pengaruh pembelajaran terhadap produktivitas pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh perilaku terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh hasil terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh pembelajaran, perilaku, hasil secara simultan terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung ?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh pembelajaran terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung.
2. Mengetahui pengaruh perilaku terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung.
3. Mengetahui pengaruh hasil terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh pembelajaran, perilaku, hasil secara simultan terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung.

1.5. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Instansi
Sebagai bahan masukan bagi pihak Instansi yaitu Dinas Perhubungan Kota Bandung khususnya bagian Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam menyikapi pengembangan pegawai terkait dengan produktivitas kerja.
2. Bagi Khalayak Umum

Sebagai bahan masukan dalam pengembangan wawasan dan menambah ilmu pengetahuan, khususnya tentang pengembangan pegawai dan implikasinya terhadap produktivitas kerja.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman dalam menganalisa fenomena administrasi dengan membandingkan teori-teori yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

4. Bagi Penulis Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi acuan dan menambah referensi mengenai “Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja”

1.6. Kerangka Pemikiran

Fokus dan lokus terhadap suatu sasaran dalam memecahkan masalah yang dikemukakan penulis, diperlukan adanya suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa dalil, hukum, teori serta pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi. Berkaitan dengan topik yang penulis ajukan, maka penulis mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada para ahli.

Menurut Hasibuan (2007 : 69) Mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan menurut Notoatmodjo (2009 : 2) Mengemukakan bahwa pengembangan pegawai adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu pembangunan bangsa.

Setelah membahas definisi dari pengembangan pegawai, penulis akan membahas lebih lanjut mengenai indikator dari pengembangan pegawai. Sirait (2007 : 116) terdapat beberapa indikator dari hasil pengembangan yang dapat diukur. Antara lain sebagai berikut:

1. *Reaction*
2. *Learning*
3. *Behavior*
4. *Result*

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka penulis hanya mengambil tiga dimensi pengembangan pegawai, yaitu:

1. *Learning* (Pembelajaran)

Pengembang dapat penguji pegawai untuk menentukan apakah mereka telah benar-benar mempelajari prinsip, keterampilan, dan fakta-fakta yang harus dipelajari.

2. *Behavior* (Perilaku)

Diperhatikan apakah pengembangan pegawai berubah dapat mengikuti program pengembangan.

3. *Result* (Hasil)

Yang sering dipakai untuk mengukur keberhasilan program adalah output, jika hasil produktivitas meningkat setelah diadakan pengembangan, berarti program pengembangan berhasil.

Menurut Sinungan (2009 : 12) mengemukakan produktivitas adalah sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan memproduksi barang-barang atau jasa.

Produktivitas menurut L.Greenberg yang dikutip Sinungan (2009 : 12) sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masuk selama periode tersebut. Produktivitas kerja juga diartikan sebagai:

- a. Perbandingan ukuran harga-harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

Untuk mengukur optimal produktivitas kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja menurut Soedirman dan Tarwaka yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011: 214) yaitu:

1. Motivasi
2. Kedisiplinan
3. Etos kerja
4. Keterampilan
5. Pendidikan

Berdasarkan idenifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis hanya mengambil tiga dimensi yang berkaitan dengan produktivitas kerja, yaitu:

1. Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

2. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

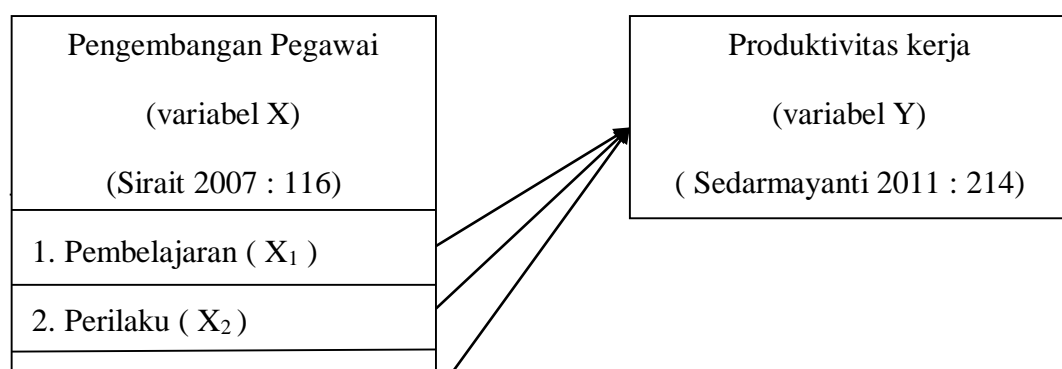
3. Keterampilan

Faktor keterampilan, baik tekhnis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas.

Maka, berdasarkan kerangka pemikiran diatas, penulis mengemukakan paradigma penelitian, sebagaimana pada gambar berikut :

Gambar 1.1.

Paradigma Penelitian



(Sumber: diolah oleh peneliti)

1.7. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012:70) adalah :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiric.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang sesuai adalah hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2012 : 77) hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Pengembangan pegawai berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung”.

Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut :

H_1 = terdapat pengaruh pembelajaran secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung

H₂ = terdapat pengaruh perilaku secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung

H₃ = terdapat pengaruh hasil secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung

H₄ = terdapat pengaruh pembelajaran, perilaku, dan hasil secara simultan dan secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Bandung





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG