

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia yang kompeten tentu saja membuat perusahaan akan lebih berkembang dan maju sehingga menentukan kesuksesan dari perusahaan itu sendiri dan dikembangkan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai/layak serta kompetitif. Banyak perusahaan mengadakan pelatihan kerja/*training* sebelum karyawan memulai kerja, karena dengan pelatihan kerja dapat memperbaiki performa dan juga kemampuan dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan Zul (2016:23).

Menurut PP No.31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan kerja atau yang dengan istilah *training* adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terusmenerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sutrisno (2016:1). Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing Sutrisno (2016:2).

Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Arianty (2016:134). Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah memberikan pendidikan dan pelatihan kerja. Sasaran obyek penilaian

produktivitas adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Dengan demikian maka jelas bahwa pendidikan dan pelatihan kerja mempunyai peranan penting dalam produktivitas kerja karyawan. Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (training) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus. Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi Notoatmodjo, (2015:16-17).

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Arianty (2016:120). Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya Kasmir ( 2018:126). Pelatihan menurut Edwin B. Filippo (1995:75) merupakan suatu usaha peningkatan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktifitas kerja tertentu. Dengan pelatihan, perusahaan memperoleh masukan yang baik untuk menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang terus berkembang dengan memiliki karyawan yang dapat memenuhi penyelesaian masalahmasalah yang ada.

Pemberian latihan atau pendidikan kepada pegawai disuatu perusahaan merupakan tanggung jawab setiap Manajer. Adanya pelatihan dan pendidikan bagi seseorang, juga dapat menjamin tersedianya tenaga-tenaga kerja yang memiliki keahlian, terlatih atau terdidik dan yang dapat menggunakan pikirannya secara kritis. Selain hal tersebut, pelatihan juga membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama Manullang (2013:66-67). Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber

daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan keperibadian manusia Notoatmodjo (2015:16).

Tujuan pendidikan merupakan salah satu komponen utama pada sistem pendidikan. “Dengan tujuan pendidikan diharapkan proses pendidikan dapat mencapai hasil secara efektif dan efisien” (Fattah, 2001: 5). Apalagi kehidupan manusia dewasa ini telah mengglobal sehingga tidak bisa mengelak dari perubahan- perubahan yang selalu berubah. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia Indonesia saat ini tidak mutlak ditentukan oleh pendidikan yang diraihinya, apakah pendidikan menengah, akademik maupun sarjana atau bahkan megister dan doktor, tetapi kualitas sumber daya manusia dapat dilihat seberapa besar keahlian dan pengalaman kerja yang dimilikinya.

Menurut Blocher, chen, lin (2010:847) Prouktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Hussein umar (2009:9) prooduktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Menurut Andreas A. Danadjaja (2016:118) produktivitas sebagai tenaga kerja sebenarnya hanya sebagian dari seluruh produktivitas suatu usaha. Namun demikian produktivitas tenaga kerja adalah bagian yang paling menentukan, sekaligus juga yang paling sulit untuk dimengerti, apalagi untuk dikelola.

Sebagaimana kita ketahui bahwa peningkatan kualitas pendidikan merupakan pekerjaan yang sangat besar karena meliputi berbagai *stakeholder* dalam masyarakat. Oleh sebab itu dibutuhkan sebuah konsep pengembangan kinerja karyawan untuk meningkatkan produtivitas organisasi, untuk mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Tentunya hal tersebut dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk

menambah wawasan, mengasah keterampilan, meningkatkan kepercayaan diri, dan juga menggali potensi yang dimiliki karyawan sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan adanya pelatihan-peatihan ini maka diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan juga seluruh elemen yang terkait didalamnya termaksud calon kepala sekolah agar kelak mampu memimpin sekolah dengan baik

Berikut ini adalah jenis tingkat pendidikan dan pelatihan yang masih dilakukan oleh dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga kab. Rote Ndao yaitu :

**Tabel 1.1**

**Data Pelatihan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga**

**Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018-2020**

No	Pelatihan kerja	Jumlah Pegawai
1	Peningkatan Service Performace	10
2	Peningkatan Motivasi Kerja	12
3	Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)	7
4	Sosialisasi Dana Alokasi Khusus Setiap Tahun	10
5	Peningkatan Profesional Kepemimpinan Dan Kepelaporan	15

*Sumber : Data Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Rote Ndao (2018 ).*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pelatihan kerja Peningkatan Service Performace berjumlah 10 orang pegawai, Peningkatan Motivasi Kerja berjumlah 12 orang pegawai, pelatihan Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) berjumlah 7 orang pegawai, Sosialisasi Dana Alokasi Khusus Setiap Tahun berjumlah 10 orang pegawai, dan Peningkatan Professional Kepemimpinan dan Kepelaporan berjumlah 15 orang pegawai.

**Tabel 1.2**  
**Data Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga**  
**Kabupaten Rote Ndao Tahun 2018 - 2020**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	SMA	2
2.	Diploma (D-III)	9
3.	Sarjana (S1)	39
4.	Pasca Sarjana (S2)	4

*Sumber : Data Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Rote Ndao (2018 ).*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat SMA berjumlah 2 karyawan, tingkat pendidikan Diploma (D-III) berjumlah 9 karyawan, tingka, pendidikan sarjana (S1) berjumlah 39 karyawan, tingkat pendidikan Pasca Sarjana (S2) berjumlah 4 karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan tahun 2015 tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada badan kepegawaian Daerah Kota Malang, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai  $F_{hitung} 9.222 > F_{tabel} 3.195$  dan  $sig.0,000 < 0,05$ . maka berarti pengaruh yang signifikan secara parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat Nurasyiah tahun 2018 tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BPR ROKAN HULU, hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap prsetasi kerja karyawan dengan nilai  $T_{hitung} 4.438 > T_{tabel} 1.697$  sig  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu, maka penulis mengangkat judul

**“Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Rote Ndao”**

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “**Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**”

## **1.3. PERSOALAN PENELITIAN**

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan pada dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga kab. Rote Ndao?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga kab. Rote Ndao?

## **1.4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Rote Ndao
2. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kab. Rote Ndao.

#### 1.4.2. Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang dalam wawasan dan pemahaman akan teori-teori yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan produktivitas kerja.

##### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi agar dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan pendidikan dan pelatihan agar dapat memberi hasil dan kinerja yang baik bagi perusahaan.