

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era serba menggunakan teknologi dalam setiap pekerjaan dan persaingan bisnis yang ketat, setiap pegawai dituntut harus dapat dengan cepat menguasai keahlian dalam hal teknis yang berhubungan dengan pekerjaan, keahlian dalam penggunaan teknologi yang mempermudah pekerjaan, dan keahlian lainnya, serta mampu dengan cepat beradaptasi pada setiap perubahan, fleksibel (tidak kaku), dan mampu memberikan inovasi perubahan terhadap organisasinya tersebut.

Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang bersaing dan handal serta sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi memerlukan sebuah media, dimana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya tersebut. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada kegiatan pelatihan, pegawai diberikan sebuah program pendidikan jangka pendek, dimana program pendidikan tersebut dilakukan secara prosedur dan terorganisir. Dalam program pendidikan tersebut, pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Lanjut ke tahap pengembangan, pada tahap ini sama seperti pada pelatihan,

pegawai diberikan sebuah program pendidikan, tetapi program pendidikan tersebut diberikan dalam waktu jangka panjang. Pada tahap pengembangan ini, pegawai mempelajari konsep dan teori serta menggali ide-ide kreatif untuk tujuan perusahaan (Rowland et al., 2016).

Pentingnya sumber daya manusia sebagai penggerak dan penentu maju atau mundurnya sebuah organisasi atau perusahaan, maka sumber daya manusia bukan lagi dianggap sebagai faktor produksi yang menimbulkan biaya terhadap perusahaan, tetapi sumber daya manusia merupakan aset penting (*human capital*) bagi perusahaan (Greer, 1995). Dalam mendukung perkembangan *human capital* yang dimiliki oleh setiap perusahaan pada era teknologi. Perusahaan yang maju dan berkembang telah menerapkan teknologi sistem informasi SDM, dimana pada sistem tersebut menghasilkan informasi mengenai SDM yang tersusun secara sistematis dan bersifat menyeluruh (Nawawi, 2005).

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, permasalahan mengenai pelatihan dan pengembangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Ogan Ilir adalah instansi yang bersangkutan belum menganggap pelatihan dan pengembangan SDM merupakan hal yang penting. Hal ini ditunjukkan minimnya SOP (Standar Operasional Prosedur) tentang data dan seleksi pegawai yang seharusnya ikut dalam pelatihan dan pengembangan SDM, serta belum adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) tentang program, media atau tempat pengembangan karyawan di instansi tersebut. Kemudian, instansi tersebut belum didukung dengan teknologi manajemen SDM yang memadai.

1.2. Identifikasi Kasus

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun permasalahan atau kasus yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan dianggap belum terasa penting, hal ini ditunjukkan dengan masih kurangnya data dan seleksi pegawai yang seharusnya mengikuti pelatihan;
2. BPS belum memperhatikan pengembangan pegawainya dikarenakan belum adanya program, media atau tempat untuk menyalurkan hasil pelatihan tersebut;
3. Pelatihan dan Pengembangan belum dirasakan manfaatnya karena belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatannya;
4. Belum adanya teknologi sistem manajemen SDM yang memadai di instansi tersebut yang memberikan informasi secara sistematis dan menyeluruh mengenai pegawai yang bersangkutan.

1.3 Batasan Kasus

Adapun batasan-batasan kasus yang digunakan untuk membatasi ruang lingkup kasus sehingga penelitian dapat lebih fokus adalah sebagai berikut ini :

1. Penelitian ini membahas pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja PNS BPS Kabupaten Ogan Ilir.
2. Waktu penelitian lebih kurang 3 (tiga) bulan, mulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2019.
3. Objek penelitian adalah seluruh pegawai PNS BPS Kabupaten Ogan Ilir.
4. Penelitian ini sudah termasuk keahlian, minat dan kemampuan penulis dalam menyusun penelitian internship ini agar penelitian dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini juga disertai dengan biaya penelitian yang tidak terlalu besar, waktu, dan alat atau fasilitas yang tersedia dalam melakukan penelitian juga sudah ada.
5. Penulis juga sudah memiliki pengetahuan yang cukup mengenai metodologi penelitian yang akan digunakan.
6. Kasus ini berguna untuk dipecahkan agar mendapat solusi mengenai permasalahan di kantor BPS sehingga dapat ditindaklanjuti oleh kepala BPS Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini juga adalah penelitian pertama di BPS Kabupaten Ogan Ilir sehingga menarik untuk diteliti dan memberikan sesuatu yang baru terhadap BPS itu sendiri.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi perhatian dan pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir ?
2. Apakah pengembangan SDM memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir ?
3. Apakah Pelatihan dan Pengembangan SDM memberikan pengaruh signifikan bersama-sama terhadap kinerja Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir ?

1.5 Tujuan Internship

Adapun tujuan internship yang dilakukan sebagai berikut :

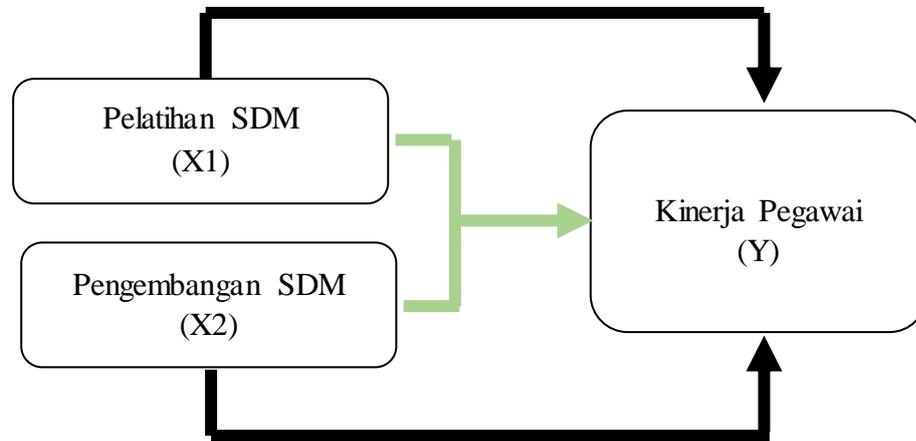
1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan dan pengembangan SDM bersama-sama terhadap kinerja Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir.

1.6 Manfaat Internship

Manfaat *internship* yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menerapkan teori dari bidang studi manajemen sumber daya manusia yang didapatkan pada masa kuliah ke dalam kasus atau permasalahan pada dunia kerja;
2. Penelitian ini sebagai bahan pembelajaran dan pengalaman dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang berhubungan dengan judul penelitian;
3. Penelitian memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan mengenai penelitian lain yang saling berkaitan di masa mendatang guna mendapatkan informasi tambahan mengenai permasalahan internal pada organisasi maupun perusahaan;
4. Penelitian ini diharapkan dapat berguna menyukseskan pembangunan negara seperti penggunaan kebijakan oleh pemerintah guna mengoptimalkan pengaruh globalisasi yang sudah terjadi sekarang terutama dampaknya pada Indonesia dan khususnya pada BPS Kabupaten Ogan Ilir.

1.7 Kerangka Pemikiran



Keterangan :



Gambar 1. Diagram Kerangka Pikir

1.7.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses dimana pegawai pada semua tingkat dalam organisasi dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, serta sikap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan efektif dan sesuai tujuan perusahaan (Handoko, 2010).

1.7.2 Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berhubungan dengan kesempatan belajar, perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi terhadap kegiatan tersebut (Armstrong, 2010). Selanjutnya, proses pengembangan yang

dilakukan secara prosedur dan terorganisir tersebut memberikan dampak positif terhadap pengembangan pribadi pegawai secara maksimal (Mangkunegara, 2008).

Selain itu, tujuan pengembangan SDM adalah suatu proses dimana pegawai pada setiap tingkatan dituntut agar dapat bersaing dan melakukan penyesuaian dengan perubahan lingkungan bisnis atau kerja yang kompetitif (Mathis et.al, 2002).

Hal yang perlu menjadi perhatian bahwa program pelatihan dan pengembangan pegawai yang dilaksanakan harus mampu mengurangi atau bahkan meniadakan kesenjangan antar kemampuan yang dimiliki pegawai dengan kemampuan yang diperlukan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pelatihan dan pengembangan pegawai dapat dikatakan merupakan tanggung jawab bersama antara manajemen puncak, divisi sumber daya manusia, penyelia langsung dari pegawai (Dessler, 2006).



Gambar 2. Pelatihan dan Pengembangan Merupakan Tanggung Jawab Bersama

1.7.3 Hubungan Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Teori Belajar

Menurut Sedarmayanti (2016), program pelatihan dan pengembangan dilakukan berdasarkan tujuan untuk meminimalkan jarak antara jabatan dengan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan jabatan tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan perlu dipahami tentang teori belajar, dimana belajar merupakan hal dasar yang berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam hal menyusun, mengenali, dan menafsirkan informasi pada organisasi, serta sikap, tujuan, dan EQ (*emotional quotient*).

a. Teori Stimulus Respons (S – R)

Teori ini menjelaskan bahwa belajar merupakan kondisi dimana pegawai diberikan hal-hal yang merangsang terjadinya kegiatan belajar (stimulus), dimana stimulus ini berupa contoh kasus atau permasalahan perusahaan. Selanjutnya, pegawai merespon hal tersebut dengan jawaban pemecahan masalah secara coba-coba berdasarkan pengalaman dari aktivitas pegawai yang bersangkutan. Dalam teori belajar ini, stimulus dan respon selalu berkaitan satu sama lain.

b. Teori Kognitif (S – R – K)

Pada proses belajar ini, setiap pegawai diberikan stimulus, kemudian pegawai merespon atau memberikan jawaban bukan dengan coba-coba, tetapi pegawai harus memberikan pendapat berdasarkan kemampuan kognitif pegawai yang bersangkutan meliputi menyimpan dan menyusun informasi, serta menganalisis suatu permasalahan yang dihadapi.

1.7.4 Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil pencapaian dari setiap pegawai yang terlihat dari tindakan dan perilaku dalam organisasi. Untuk melihat kinerja pegawai dalam suatu organisasi, beberapa tolak ukur kinerja meliputi kuantitas kerja dari pegawai, kualitas kerja dari pegawai, pengetahuan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan, perencanaan, dan tugas pokok bagian atau seksi yang mereka jalankan (Tsulistiyani et al, 2003).

1.7.5 Penelitian Terdahulu

Simanungkalit (2010) dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan parsial variabel pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Regional VI BKN Medan.

Kusuma (2015) dengan judul Pengaruh motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jatim Area Malang.

1.8 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipakai untuk analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis penelitian kuantitatif dimana data yang dianalisis adalah data numerik (angka) dan peneliti menganalisisnya dengan cara matematis atau statistik.
2. Tempat diadakannya penelitian ini adalah di BPS Kabupaten Ogan Ilir. Waktu internship ini dirancang selama 3 (tiga) bulan. Adapun rencana kegiatan penelitian adalah sebagai berikut ini :

Tabel 1. Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan			
		Maret 2019	April 2019	Mei 2019	Juni 2019
1.	Pembuatan Proposal				
2.	Pengumpulan data				
3.	Analisa Data				
4.	Penulisan Laporan				

3. Data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat langsung dari responden dan bukan bersumber dari data yang telah ada. Adapun definisi variabel penelitian adalah sebagai berikut :
 - a. Variabel dependen yaitu kinerja PNS BPS Kabupaten Ogan Ilir, dimana kinerja meliputi produktivitas pegawai, perilaku pegawai, kemampuan dan kerjasama pegawai, serta pemahaman dan keterampilan pegawai.
 - b. Variabel Independen yaitu pelatihan dan pengembangan pegawai. Pelatihan meliputi materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan

instruktur, prinsip dan sarana pelatihan, perilaku peserta, serta evaluasi. Kemudian, pengembangan meliputi prestasi dan kerja sama, kesempatan pegawai, loyalitas, perilaku, serta kemampuan instruktur dan fasilitas program pengembangan.

4. Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, dimana pada kuesioner ini terdapat pertanyaan untuk responden, selanjutnya responden memberikan respon berupa jawaban berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan.
5. Populasi adalah pegawai PNS BPS Kabupaten Ogan Ilir sebanyak 26 orang pegawai.
6. Metode analisis yang digunakan adalah pengukuran variabel dengan skala likert, uji validitas dan uji reliabilitas terhadap pertanyaan pada kuesioner, analisis regresi linier berganda, dilengkapi pengujian secara parsial dengan uji t, dan secara simultan dengan uji F.

a. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang berupa respon jawab dari responden digunakan pengukuran variabel dengan *skala likert*, dimana pada *skala likert* ini, setiap respon jawaban responden diberikan skor 1 sampai sampai dengan 5. 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

b. Uji Validitas

Menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1995). Validitas yang digunakan

dalam penelitian ini adalah validitas internal (validitas butir). Pengujian validitas kuesioner dilakukan dengan menguji validitas setiap item pernyataan dengan menggunakan sampel sebanyak 30. Selanjutnya, menentukan hipotesis:

$$H_0 : \rho \leq 0 \text{ (item pertanyaan tidak valid)}$$

$$H_1 : \rho > 0 \text{ (item pertanyaan valid).}$$

Kemudian, menghitung korelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

dengan:

r_{xy} : korelasi *product moment* Pearson

n : jumlah sampel

x : skor butir pertanyaan tiap responden

y : total skor butir pertanyaan tiap responden

dan terakhir, menghitung korelasi terkoreksi (r_{pq}) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{pq} = \frac{r_{xy} Sd_y - Sd_x}{\sqrt{Sd_y^2 + Sd_x^2 - 2r_{xy} Sd_y Sd_x}}$$

dengan :

r_{pq} = Koefisien korelasi terkoreksi

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor item
 pernyataan dengan skor total item pertanyaan
- sd_y = Standar deviasi dari skor total
- sd_x = Standar deviasi item pernyataan

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Bila nilai r_{pq} positif dan $r_{uji} > r_{tabel}$, dengan derajat bebas $n-2$ maka item tersebut valid dan dapat dimasukkan ke dalam kuesioner.
- b. Bila nilai r_{pq} negatif dan atau $r_{uji} < r_{tabel}$, maka item tersebut tidak valid dan tidak dapat dimasukkan ke dalam kuesioner.

c. Uji Realibilitas

Menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel (Singarimbun, 1995).

Penelitian ini menggunakan rumus untuk mengukur reliabilitas, yaitu rumus *Cronbach Alpha* (α) untuk mengukur data non dikotomi (skala *Likert*). Rumus untuk *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{b=1}^k \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

dengan :

α : koefisien reliabilitas

k : banyaknya butir pernyataan

$\sum_{b=1}^k \sigma_b^2$: jumlah varians butir pernyataan

σ_t^2 : varians total

Menurut Arikunto (2006) koefisien korelasi reliabilitas dapat dikelompokkan menjadi lima kriteria;

1. Antara 0,8 sampai dengan 1 = Reliabilitas tinggi
2. Antara 0,6 sampai dengan 0,8 = Reliabilitas cukup
3. Antara 0,4 sampai dengan 0,6 = Reliabilitas agak rendah
4. Antara 0,2 sampai dengan 0,4 = Reliabilitas rendah
5. Antara 0 sampai dengan 0,2 = Reliabilitas tidak berkorelasi sampai berkorelasi sangat rendah.

d. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normalitas model regresi dalam penelitian ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik yang digunakan adalah *multiple linier regresion* dengan formula menurut Arikunto (1998) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Pengembangan SDM

e = Error Estimate

f. Pengujian Secara Simultan

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) secara bersamaan. Untuk itu digunakan teknik “Uji F” dengan formula menurut Sudjana (1992) sebagai berikut :

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Dimana :

JK_{reg} = Jumlah Kuadrat Regresi

JK_{res} = Jumlah Kuadrat Residu

k = Banyak Variabel Bebas

n = Banyak Subyek

Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% (0,05) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya

bila signifikasni F lebih besar dari 5% (0,05) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

g. Pengujian Secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu (X1) dan (X2) terhadap variabel terikat (Y). Untuk itu digunakan teknik “Uji t” dengan formula menurut Sudjana (1992) sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Dimana :

B_i = Koefisien Regresi

Sb_i = Standar error koefisien

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dinyatakan signifikansi yang berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh.

