

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan pesat dalam segala bidang mendorong perkembangan secara global. Hal tersebut mengakibatkan adanya berbagai keterbukaan disegala bidang kehidupan, sehingga menimbulkan persaingan. Dan hanya negara yang mempunyai daya saing tinggi yang dapat bersaing didunia, untuk itu negara haruslah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan negara lain. Indonesia, seperti juga negara lain, harus menghadapi realita berupa lingkungan yang kompetitif dari tatanan ekonomi baru.

Dalam tatanan ekonomi baru yang serba global, bangsa bersaing bukan hanya dalam bidang kemampuan untuk memproduksi barang dan jasa yang bermutu, beranekaragam sesuai dengan selera dan kebutuhan pelanggan/ masyarakat, yaitu kemudahan, kenyamanan dan ketetapan mutu, tapi juga produktivitasnya. Tidak hanya sektor swasta, tuntutan pelayanan yang diberikan oleh aparatur juga mengharuskan aparatur untuk lebih tanggap dan peka dalam menjalankan tugasnya. Untuk memenuhi tantangan tersebut, maka sumber daya aparatur harus ditingkatkan secara terus menerus kemampuannya, melalui pelatihan-pelatihan. Tujuan pelatihan, salah satunya adalah memperbaiki kinerja dan menjadikannya lebih produktif. Pelatihan merupakan proses yang dilakukan melalui program orientasi dan secara konsisten dilaksanakan dalam organisasi (Sherman, 1992:77). Pelatihan juga merupakan salah satu bentuk untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam rangka meningkatkan performance. Pegawai yang cakap dan ahli, dalam melaksanakan tugas akan memberikan kontribusi yang besar terhadap bagi pencapaian tujuan organisasi.

Perubahan sikap diperlukan apabila pegawai memerlukan pengetahuan dan ketrampilan untuk melaksanakan tugasnya. Perubahan sikap ini merupakan suatu hal yang sangat sulit. Keterampilan diperlukan untuk melaksanakan tugas setelah pegawai mempunyai pengetahuan, mengenai apa yang harus dilakukan, dan akan lebih baik apabila pegawai mengetahui mengapa tugas harus dilakukan, sehingga pegawai tersebut dapat mengeluarkan ide untuk menyempurnakan metode yang dipakai dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut dimungkinkan apabila apabila dalam diri pegawai tersebut mempunyai sikap/attitude yang positif dan mempunyai kemampuan untuk penyempurnaannya. Untuk itulah diperlukan pelatihan bagi pegawai agar produktifitas meningkat, karena pelatihan hanya dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas apabila turunya produktifitas pegawai disebabkan karena kurangnya kemampuan. Mengenai hal ini, Baswartono (1997) menyatakan:

Pelatihan dan pengembangan yang tepat harus diberikan kepada para karyawan sehingga mereka menjadi produktif dan harus dapat menanamkan sikap positif dan penanaman konsep kewajiban bersama

Pelatihan adalah hal yang sangat penting, dan merupakan investasi bagi suatu organisasi, walaupun memakan biaya yang tidak sedikit dan akan sangat berguna bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan yang pada akhirnya meningkatkan produktifitas karena pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum lainnya mempengaruhi baik atau tidaknya pelaksanaan tugas, pekerjaan tersendat-sendat, pemborosan waktu dan bahan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah motivasi kerja pegawai. Pemberian motivasi kepada pegawai dilakukan apabila kurangnya produktivitas dan kinerja pegawai disebabkan karena kurangnya kemauan dan situasi lingkungan yang kurang kondusif dan nyaman. Pemupukan motivasi yang berorientasi pada produktifitas memerlukan waktu dan teknik tertentu seperti menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan antara pimpinan dan karyawan yang serasi.

Sedangkan manfaat motivasi, seperti dikemukakan oleh Kasim (1993 :27), adalah sebagai berikut:

Manfaat dari pemahaman motivasi manusia adalah sebagai alat untuk memahami perilaku anggota-anggota organisasi, untuk dapat memperkirakan dampak dari tiap tindakan yang diambil oleh pimpinan, dan untuk bisa mengarahkan perilaku pegawai kearah pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pribadi anggota-anggota organisasi tersebut.

Dari uraian tersebut, dapat diketahui bahwa motivasi merupakan alat untuk memahami perilaku pegawai dan bermanfaat untuk mendeteksi dampak dari kebijaksanaan yang diambil pimpinan dan dapat digunakan untuk mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi selain itu. Iklim dan suasana kerja juga berperan penting.

Sejalan dengan hal tersebut, Sherman dan Bohlander (1992:459) mengemukakan:

Before Human Resources Managers can address problems of organizational productivity, however, they must first understand the motivational bases of performance as well as the leadership skills required to motivate employees to increase their output

Dari pendapat diatas, dapat ditarik pengertian bahwa untuk meningkatkan produktifitas dalam organisasi, seorang manajer SDM harus mempunyai ketrampilan memotivasi pegawainya untuk meningkatkan outputnya. Namun, selain output, perlu juga dilihat usaha peningkatan produktifitasnya.

Untuk usaha peningkatan produktifitas pegawai, perlu dilihat faktor-faktor penyebabnya, sehingga bisa dilakukan penanganan ataupun solusi pemecahannya berdasar sebab-sebab tersebut. Dalam Purwadi (1998:2) dikemukakan bahwa ada beberapa kasus yang berhubungan dengan produktifitas, yang merupakan kondisi sebagai faktor penyebab pegawai dan solusi pemecahannya:

- Faktor penyebab : Kekurang mampuan
Kemungkinan pemecahan : Peningkatan melalui Pelatihan
- Faktor Penyebab : Kurangnya usaha / kurangnya kemauan
Kemungkinan pemecahan : - Peninjauan insentif dan disinsentif
- Penyesuaian pekerjaan (alih tugas)
- Pemberian motivasi
- Faktor Penyebab : Situasi
Kemungkinan pemecahan : - Peninjauan ulang
- Reorganisasi/reformasi
- Alih tugas

Dari uraian tersebut dapat dianalisa kurangnya produktifitas pegawai dapat disebabkan dari berbagai faktor, diantaranya adalah kurangnya kemampuan, kemauan dan situasi lingkungan kerja. Apabila kurangnya produktifitas disebabkan karena kurangnya kemampuan, maka solusi yang dapat diambil adalah peningkatan kemampuan melalui pelatihan, apabila kurangnya produktifitas disebabkan karena kurangnya kemauan dan atau karena situasi lingkungan kerjanya, maka yang dapat dilakukan adalah dengan pemberian motivasi.

Secara umum dapat dikatakan bahwa faktor pelatihan dan motivasi berperan sangat penting dalam peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, dalam peningkatan produktifitas kerja, dapat dilakukan dengan jalan penyelenggaraan pelatihan dan dilaksanakannya berbagai kegiatan dalam upaya yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para pegawai.

Ivancevich (1995:40) mengemukakan pentingnya peranan faktor pelatihan dan motivasi dalam peningkatan produktifitas pegawai sebagai berikut:

Motivation and compensation techniques can retain employees and improve job performance. Training and development can improve job

performance or skill and competency deficiencies that, in turn, increase performance. Productivity problem will not be solved without concern for the Human Resources Management.

Dari pandangan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam peningkatan dan penyempurnaan prestasi kerja. Dan masalah produktifitas tidak akan dapat dipecahkan tanpa keterlibatan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kegiatan pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap produktifitas pegawai. Dengan pendapat-pendapat tersebut, dapat ditarik kemungkinan bahwa pelatihan dan motivasi merupakan hal yang penting bagi peningkatan produktivitas pegawai, tidak terkecuali pegawai di lingkungan Departemen Perdagangan pada umumnya .

Dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden nomor 187/M/2004 tanggal 20 Oktober 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia bersatu, maka bersama itu pula terjadi pemisahan departemen dari Departemen Perindustrian dan Perdagangan menjadi Departemen perindustrian dan Departemen Perdagangan. Tugas pokok dan fungsi Departemen Perdagangan diatur berdasarkan surat Keputusan Menteri Perdagangan Nomor : 01/M-DAG/PER/3/2005 tanggal 22 Maret 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen.

Tugas pokok dari Badan Litbang perdagangan Departemen Perdagangan menurut Keputusan Menteri Perdagangan Nomor : 01/M-DAG/PER/3/2005 tanggal 22 Maret 2005 adalah melaksanakan penelitian pengembangan dibidang perdagangan. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya tersebut, Badan Litbang perdagangan Departemen Perdagangan memiliki peran stratejik dalam menunjang kebijakan Departemen perdagangan dalam perumusan dan analisa kebijakan disektor perdagangan dengan sasaran optimalisasi pemanfaatan hasil penelitian dan pengembangan yang didukung dengan penelitian dan pengembangan perdagangan yang berkualitas. Selain peran stratejik tersebut di atas, Badan

Litbang perdagangan Departemen Perdagangan juga mempunyai peran dan fungsi dalam pembangunan dibidang perdagangan untuk melakukan perencanaan terpadu atau hamonisasi antara perencanaan program, perencanaan sumber daya dan pengendalian pelaksanaan program sehingga diharapkan akan tercapai hasil yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Untuk itulah diperlukan tenaga-tenaga yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi serta produktifitas dan performance yang memadai untuk mencapai tujuan tersebut.

Sebagai konsekwensi dari pemisahan Departemen Perindustrian dan Perdagangan menjadi Departemen Perindustrian dan Departemen Perdagangan, salah satunya adalah pemisahan sumber daya manusia yang ada. Pemisahan tersebut, pada pokoknya adalah berdasar Nomor Induk Pegawai (NIP), walaupun juga tidak menutup kemungkinan bagi pegawai yang ingin pindah.

Karena hal tersebut, pada unit-unit di Departemen Perdagangan mengalami masalah yang hampir serupa dalam hal sumber daya manusia. Permasalahan tersebut adalah:

1. Kurang memadainya jumlah pegawai.
2. Jumlah pegawai yang akan memasuki usia pensiun hingga tahun 2010, hampir mencapai 30 %.
3. Khususnya untuk Badan Litbang perdagangan Departemen Perdagangan, jumlah pejabat fungsional peneliti sangatlah tidak memadai.

Untuk itu maka dilakukan upaya upaya agar masalah-masalah tersebut bisa diselesaikan, dengan cara-cara sebagai berikut:

1. Melakukan rekrutmen untuk menambah formasi yang kosong.
2. Melaksanakan upaya peningkatan kemampuan pegawai yang ada dengan mengadakan pelatihan-pelatihan yang diharapkan dapat membantu pelaksanaan tugas sehari-hari dengan lebih intensif, khususnya bagi pegawai baru, untuk mengurangi kesenjangan kompetensi.

3. Khususnya Badan Litbang Perdagangan, dengan menambah upaya untuk mendorong pegawai-pegawai baru selain meningkatkan kemampuannya, juga mendorong dan memberikan fasilitas untuk menjadi peneliti di bidang perdagangan.

Untuk penyelenggaraan pelatihan, di Departemen Perdagangan telah ada suatu lembaga tersendiri untuk menangani hal tersebut, yaitu Pusat pendidikan dan Pelatihan Perdagangan yang berkedudukan di bawah Sekretariat Jendral untuk pelatihan yang diperuntukkan bagi pegawai, dan Balai Besar Pelatihan Ekspor Impor Indonesia yang berkedudukan dibawah Badan Pengembangan Ekspor Nasional yang diperuntukkan bagi dunia usaha. Namun karena keterbatasan yang dimiliki oleh kedua lembaga tersebut, maka dimungkinkan bagi Badan Litbang Perdagangan untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan yang sifatnya teknis, untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dan mengurangi kesenjangan kompetensi bagi pegawai baru.

Selain mengirimkan pegawainya untuk mengikuti pelatihan, Badan Litbang Perdagangan juga memberikan motivasi pada pegawai di lingkungannya dengan memberikan reward dan juga pemberian kesempatan serta fasilitas untuk pengembangan diri dan karier, termasuk pemberian kesempatan menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya dari Badan Litbang Perdagangan, dari Departemen Perdagangan, maupun beasiswa dari institusi lain baik dalam dan luar negeri. Untuk pengembangan karier, pegawai diberi kesempatan untuk memilih 2 (dua) jalur yaitu jalur struktural dan jalur fungsional. Dengan demikian diharapkan pegawai Badan Litbang Perdagangan akan bisa menjadi pegawai yang mempunyai dedikasi, loyalitas dan produktifitas yang tinggi untuk bersama-sama mewujudkan visi dan misi Departemen Perdagangan.

B. Perumusan Masalah

Dalam era perdagangan bebas, dan globalisasi, diperlukan sumber daya manusia yang kompetitif dan mempunyai daya saing tinggi untuk dapat eksis dibidangnya. Sumber daya manusia tersebut haruslah mempunyai kemampuan, kemauan, pengetahuan yang luas, bersemangat tinggi, mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi serta berdisiplin tinggi pula, dalam melaksanakan tugas pelayanan pada masyarakat, cerdas dalam menganalisa permasalahan dan membuat solusi alternatif dengan kreatif untuk pemecahannya serta cepat tanggap terhadap perubahan dan perkembangan strategis. Dengan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tersebut, diharapkan mempunyai produktifitas yang tinggi pula. Untuk itu diperlukan proses.

Banyak program pelatihan kurang memberi manfaat secara langsung bagi pegawai dan bagi institusi yang mengirimnya. Sehingga perlu dilihat bagaimana **hubungan** pelatihan tersebut terhadap produktifitas pegawai. Hal ini perlu diadakan penelitian sehingga akan memberikan manfaat yang maksimal bagi kedua belah pihak. Selain pelatihan pemberian motivasi dari pimpinan pun perlu dilihat **seberapa kuat hubungannya** dalam peningkatan produktifitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka disusun perumusan masalah tentang **hubungan** pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan produktifitas kerja pegawai.

Dengan demikian, maka pertanyaan yang perlu dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- B.1. Apakah ada hubungan pelatihan terhadap produktifitas pegawai di lingkungan Badan Litbang Perdagangan ?
- B.2. Apakah ada hubungan motivasi terhadap produktifitas pegawai di lingkungan Badan Litbang Perdagangan.

C. Tujuan dan Signifikansi Penelitian

C.1. Tujuan Penelitian

Penelitian berguna untuk mengetahui korelasi antara pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan produktifitas karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- C.1.1. untuk mengetahui apakah ada hubungan pelatihan terhadap produktifitas pegawai di lingkungan Badan Litbang Perdagangan.
- C.1.2. untuk mengetahui apakah ada hubungan motivasi terhadap produktifitas pegawai di lingkungan Badan Litbang Perdagangan.

C.2. Signifikansi Penelitian

Signifikansi penelitian yang diharapkan adalah:

C.2.1. Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan teori ilmu administrasi, khususnya di bidang pengembangan Sumber daya Manusia.

C.2.2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat langsung bagi penentu kebijakan di Badan Litbang Perdagangan untuk dapat menentukan strategi selanjutnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Badan Litbang Perdagangan.

D. Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab yang saling terkait dan alur pikir yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, dan disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN,

Dalam bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR DAN METODE PENELITIAN,

Dalam bab ini terdiri dari tinjauan literatur, model analisis, hipotesis, operasionalisasi konsep, dan metode penelitian yang digunakan.

BAB III: GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN,

Pada bab ini menggambarkan keadaan umum dari obyek penelitian, yaitu Badan Litbang Perdagangan, yang berisi Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan, Susunan Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan, Profil Sumber Daya Manusia Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan dan Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan.

BAB IV: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN,

Pada bab ini dijelaskan hasil temuan lapangan yang dikaitkan dengan konsep teori yang digunakan, bagaimana **hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan** produktifitas pegawai Badan Litbang Perdagangan.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN,

Pada bab ini diuraikan simpulan yaitu hasil sintesa dari temuan dan analisis penelitian, dan saran yang merupakan masukan bagi pimpinan sebagai implikasi dari temuan penelitian, analisis dan simpulan.

