

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya lain yang ada pada organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi dan harapan. Kelebihan yang dimiliki sumber daya manusia menjadi sebuah potensi yang positif. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Hardjanto (2012:69) Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Sedangkan menurut Ali Chaerudin (2020:119) Pendidikan adalah bagian dari *konstrain* atau atribut yang melekat pada diri sumber daya manusia yang ditempatkan pada bagian-bagian tertentu dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing.

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha mengurai atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pendidikan bertujuan meningkatkan keahlian konseptual dan moral karyawan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Salah satu program untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah program pengembangan pegawai melalui pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Program ini dinilai cukup baik karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang dimiliki organisasi sehingga dengan bekal keterampilan yang diperoleh selama pelatihan para pegawai tersebut dapat membantu organisasi mencapai tujuan serta mampu mendukung daya saing organisasi secara berkesinambungan.

Produktivitas adalah ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang diberikan. Keberadaan sumber daya manusia juga akan menentukan tingkat produktivitas dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang pimpinan, sehingga seorang pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019:99) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil dan masukan.

Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia wilayah kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, dibentuk sebagai tindak lanjut dari pemerintah Republik Indonesia. Keberadaan badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia kabupaten Ogan Komering Ulu Timur diatur dalam peraturan daerah Oku Timur, tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah, dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa kedudukan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati malalui sekretaris daerah. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Sehubungan dengan hal diatas, maka pendidikan dan pelatihan sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan pendidikan dan pelatihan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencaapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan wawancara dan prasurvey awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Oku Timur memiliki 38 pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Oku Timur. Dalam penelitian ini, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada

Kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Oku Timur terkait dengan pendidikan di kantor tersebut, dimana beberapa jabatan pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Oku Timur tidak sesuai dengan pendidikan yang mereka tempuh. Seperti pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1 Psikologi namun ditempatkan dalam bidang Assesor SDM Aparatur. Dimana pendidikan sangat penting dan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber daya Manusia.

Pada penelitian ini, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada kantor Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Oku Timur terkait dengan pelatihan di kantor tersebut bahwa ditemukan adanya ketidakseimbangan antara tujuan pelatihan dengan apa yang didapatkan oleh pegawai. Kurangnya pegawai melakukan pelatihan sehingga menyebabkan keseimbangan antara tujuan dan apa yang didapat, dimana kantor seharusnya sering melakukan pelatihan agar pegawai lebih efektif. Dimana pelatihan sangat berpengaruh bagi kemajuan kantor tersebut dan sangat penting untuk mendorong produktivitas pegawai kantor badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia.

Menyadari bahwa pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai, kantor badan kepegawaian pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) dengan segala keterbatasan yang dimiliki telah mencoba untuk melaksanakan program guna meningkatkan kualitasnya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul

yaitu **“Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai BKPSDM OKU TIMUR”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas pegawai badan kepegawaian pengembangan SDM Oku Timur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas pegawai badan kepegawaian pengembangan SDM Oku Timur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitan pelatihan, pendidikan, dan produktivitas pegawai.
2. Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga dapat memudahkan penelitian dalam menerapkan praktik nyata dilapangan. Terkhusus dapat menjadi pengalaman mengenai hubungan antara pelatihan dan pendidikan dengan produktivitas pegawai Kantor BKPSDM OKU TIMUR.

2. Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian untuk menambah literatur penelitian tentang hubungan antara pelatihan dan pendidikan dengan produktivitas pegawai Kantor BKPSDM OKU TIMUR.

3. Bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM OKU

TIMUR Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai antara pelatihan dan pendidikan dengan produktivitas pegawai Kantor BKPSDM OKU TIMUR, Serta memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru.