

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting serta diperlukan dan berharga di dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna untuk tujuan yang di inginkan tercapai dengan maksimal. Jika sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya maka tentu karena sumber daya manusianya yang handal dan berpotensi dengan baik dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab didalam perusahaan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya, oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Pada intinya, sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk mengelola tenaga kerja yang ada, manajemen sumber daya manusia juga biasanya juga diminta perusahaan guna dalam kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk para karyawan yang bekerja dalam perusahaan. Serta juga dapat memberikan pengarahan dan pengetahuan agar tugas-tugas serta tujuan perusahaan dapat terealisasikan. Menurut Nawawi (dalam Gaol, 2014:44),

“Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja atau berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi”. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan pastinya karyawan dapat mengelola perusahaan menjadi lebih terawasi dengan baik sesuai dengan tujuan utama didalam perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia di dalam perusahaan evaluasi atau kegiatan karyawan di dalam perusahaan yang dilakukan secara rutin akan terlaksanakan dengan baik dan juga tepat.

Pelatihan adalah sebuah kegiatan yang terpenting didalam perusahaan guna untuk melatih karyawan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal dalam menuju era globalisasi yang semakin lama penuh dengan tantangan dan persaingan yang tinggi. Sedangkan menurut Siagian (2016,77) “pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konsepsional dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang”. Kegiatan pelatihan sangat lah penting maka dengan itu tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama sekarang ini memasuki era persaingan yang semakin ketat,tajam, dan berat pada abad era globalisasi ini. Jika perusahaan tidak mengadakan pelatihan diawal maka sangat berdampak besar terdapat kemajuan perusahaannya nanti.

Disiplindidalam MSDM yang merupakan sikap terpenting yang harus dimiliki disetiap karyawan dan dapat dijadikan tolak ukur untuk mengukur atau

mengetahui apakah orang tersebut (karyawan) memiliki potensi yang baik di dalam sebuah pekerjaan, serta menjadi tolak ukur didalam fungsi-fungsi MSDM apakah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Menurut Edy Sutrisno (2016,89) “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Sedangkan menurut Hasibuan (2017,93) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya”. Dengan itu dapat di lihat bahwa disiplin karyawan yang baik, akan mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana disebuah perusahaan. Maka sebaliknyajika disiplin karyawannya kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

Produktivitas kerja merupakan suatu sifat yang ada didalam individu masing-masing disetiap karyawan yang timbul dengan sendirinya, serta sebagai pandangan hidup dan sikap mental pegawai, dimana harus adanya kesadaran pegawai untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupan, agar karyawan dapat berpikir bahwa keadaan hari ini harus lebih lah baik dari pada hari kemarinnya dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut J. Simanjutak (2011,141) produktivitas adalah: “Suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut”. Sedangkan menurut Richard L. Daft (2006,639): “Produktivias adalah hasil barang dan jasa organisasi

yang dibagi dengan masukan organisasi". Maka dari itu, produktivitas kerja para karyawan harus mendapatkan perhatian yang serius dari setiap pimpinan didalam sebuah perusahaan. Sehingga mereka dapat giat berusaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu (disingkat DPRD OKU) adalah lembaga legislatif unikameral yang menjadi mitra kerja Pemerintah. Didalam Sekretariat DPRD Kab. OKU memiliki karyawan honorer di Sekretariat yang berjumlah 80 staf mulai dari yang masih menjalankan studinya, *fresh graduate*, serta memiliki pekerjaan sampingan. Jam kerja mereka pun sama dengan pegawai tetap yang ada disana mulai dari jam 08.00 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB. Kontrak mereka pun berlaku selama 1 tahun masakerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada karyawan honorer di Sekretariat DPRD Kab. OKU terdapat permasalahan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan pelatihannya antara lain, masih kurangnya pelatihan khusus untuk karyawan baru nya yang mengakibatkan kurangnya kecepatan dalam memahami pekerjaan, tugas, serta tanggung jawab yang harus mereka ketahui, dikarenakan di Sekretariat DPRD Kab. OKU ini mereka hanya mengadakan beberapa pelatihan kegiatan saja dan hanya karyawan-karyawan tertentu saja yang mengikuti pelatihan. Kurangnya pelatihan mengakibatkan karyawan harus belajar dan memahami dengan sendirinya. Serta dengan minim nya pelatihan juga dapat mengakibatkan karyawan menjadi tidak produktivitas dalam bekerja, data pelatihan terlampir.

Di DPRD Kab. OKU kedisiplinan pada honorer nya sangat lah rendah yang dapat dilihat dari rekapan absensi disetiap akhir bulannya yang dikarenakan mereka tidak terlalu memperdulikan akan jam kerja yang disepakati disana yang awalnya masuk jam 08.00 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB, maka tidak heran kebanyakan karyawan honorer disana datang tidak sesuai jam nya dan pulang tidak sesuai waktunya, masuk kerja pun mereka hanya rajin diawal bulan saja. Akibat kesadaran disiplin yang rendah maka produktivitas kerja karyawan honorerdisana sangat menurun.

Tidak adanya pelatihan diawal dan disiplin karyawan honorer nya yang rendah yang berdampak sangat berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja mengakibatkan tidak dapat dilihatnya kemajuan disetiap bidang pekerjaan yang sedang dijalankan karyawan honorer. Dengan produktivitasnya yang rendah maka karyawan akan sangat dinilai tidak baik dan tidak berpotensi didalam pola pikir yang dapat memajukan atau mengembangkan strategi di dalam bekerja, maka dapat diperhatikan kalau di DPRD Kab. OKU karyawan honorer nya lebih santai dalam bekerja dari pada karyawan tetap disana. Karena itu akan kesadaran didalam produktivitas kerja karyawannya sangatlah rendah.

Dengan demikian dapat di sadari betapa pentingnya pelatihan dan disiplin terdapat produktivitas kerja pada karyawan, dengan kesegala keterbatasan yang dimiliki telah mencoba untuk melaksanakan program guna meningkatkan kualitasnya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul yaitu **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honorer Di Sekretariat DPRD Kab. OKU”**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan honorer di Sekretariat DPRD Kab. OKU baik secara parsial maupun secara simultan.

3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan honorer di Sekretariat DPRD Kab. OKU baik secara parsial maupun secara simultan.

4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini berguna untuk :

1. Menambah wawasan teori tentang variable-variabel yang ada.
2. Mengetahui adakah pengaruh produktivitas kerja karyawan dengan variabel-variabel tersebut.
3. Menjadikan acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

1. Menambah pengetahuan dan pengalaman untuk memudahkan penelitian dalam menerapkan praktik nyatanya dilapangan.
2. Menambah wawasan pengetahuan tentang materi-materi dalam penelitian.
3. Menjadikan pelajaran dalam meneliti langsung tentang pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan honorer di Sekretariat DPRD Kab. OKU

2) Bagi Universitas dan Peneliti Selanjutnya

1. Dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan bahan penelitian.
2. Dapat menjadikan pengetahuan di dalam lingkungan Sekretariat DPRD Kab. OKU
3. Untuk menambah literature penelitian tentang pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan honorer di Sekretariat DPRD Kab. OKU

3) Bagi Kantor DPRD Kab. OKU

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan honorer di Sekretariat DPRD Kab. OKU
2. Mempermudah pihak Sekretariat DPRD Kab. OKU untuk melihat baik dan buruknya kondisi ruang lingkup kantor karena sudah ada yang menelitinya.

3. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai/karyawan) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru.

