

Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Prestasi Kerja Pejabat Fungsional Di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

DESVI EMTI

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim.
Jln. HR Soebrantas Panam KM 15 No 155 Tuah Madani Kec Tampan
Email : emti.desvi@gmail.com

Abstract: Job performance is a result of work achieved by someone in carrying out the tasks assigned to him, which are based on skill, experience, sincerity, and time. Job performance is often associated with productivity levels. For this reason, a testing of factors that can affect the work performance of functional officials is needed, namely education and training. This research will be conducted on all functional officials in Human Resources Office Pekanbaru City, amounting to 8 people. The research approach uses quantitative with primary data sources. This test uses linear regression testing with the least squares method with SPSS 14. The results of statistical tests show that education and training have a significant influence on the work performance of the functional officials in Human Resources Office Pekanbaru City.

Keywords: *Job Performance Functional Officials, Education, Training*

Penyederhanaan organisasi di lingkungan pemerintahan telah dilaksanakan antara lain dengan pemberian otonomi kepada daerah. Melalui Undang-undang No. 22 Tahun 1999, yang disempurnakan dengan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, kepada daerah diberikan kewenangan membentuk perangkatnya sendiri sesuai dengan kebutuhan masing-masing daerah. Penyederhanaan antara lain juga dilaksanakan dengan menghapus jabatan eselon V, dan bahkan di tingkat provinsi rencananya akan dihapus pula jabatan Asisten Gubernur dan Jabatan Wakil Kepala Dinas.

Konsekuensi logis dari berbagai kebijakan perampingan struktur ini adalah meningkatnya kebutuhan organisasi akan pejabat fungsional, guna menjaga dinamisasi fungsi organisasi sesuai visi dan misinya. Pejabat fungsional dalam menjalankan misi organisasi, walaupun tetap harus berkoordinasi namun pada dasarnya ia bekerja secara mandiri dan tidak mempunyai beban gerbong staf yang secara struktural berada di bawahnya. Organisasi yang miskin struktur dan kaya fungsi ini diharapkan dapat menjalankan misinya lebih lincah, fleksibel, dan efisien.

Pejabat fungsional di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru selama lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan, dari hanya berjumlah 4 orang di tahun 2000 sampai berjumlah 8 orang di tahun 2004. Pejabat fungsional ini merupakan ujung tombak organisasi, karena secara teknis fungsional mereka berhadapan langsung dengan kelayan yang membutuhkan pelayanan di bidang ketenagakerjaan, sebagaimana fungsi dari organisasi Dinas tenaga Kerja itu sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa misi organisasi dalam mencapai tujuannya, dipengaruhi secara signifikan oleh kinerja pejabat fungsionalnya. Oleh sebab itu diperlukan pengembangan kompetensi pejabat fungsional melalui berbagai pendidikan dan latihan secara terus menerus, guna mengantisipasi kemajemukan permasalahan ketenagakerjaan seiring dengan perkembangan dunia usaha. Terutama bagi pejabat fungsional di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang harus melayani permasalahan obyek kerja dari 2000 perusahaan.

Pendidikan menurut Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.

40/KEP/M.Pan/12/2000 tentang Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, adalah pendidikan sekolah mulai dari tingkat Sarjana/Diploma IV sampai dengan Pasca sarjana, yaitu Strata 2 dan Strata 3.

Pelatihan kedinasan bagi pejabat fungsional Dinas Tenaga Kerja, antara lain adalah Pelatihan Pengawasan Ketenagakerjaan, Pelatihan Pengawasan Keselamatan Kerja, Pelatihan Pengawasan Spesialis Pesawat Uap dan Bejana Tekan, Pelatihan Pengantar Kerja, Pelatihan Pemerantaraan, Pelatihan Hubungan Industrial dan syarat kerja, Train of trainer manajemen perusahaan, Pengurusan Spesialis Keselamatan, Penanggulangan Kebakaran, Spesialisasi ILO, dan sebagainya. Berbagai pelatihan kedinasan tersebut, menurut Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara di atas, bobotnya dilihat berdasarkan lamanya jam pelajaran dari pelatihan kedinasan yang bersangkutan.

Pejabat Fungsional Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang pernah menerima pelatihan kedinasan selama menjabat dalam jabatan tersebut, menunjukkan adanya fluktuasi selama lima tahun terakhir. Tahun 2000 hanya 25% saja dari pejabat fungsional yang mengikuti pelatihan, dan tahun 2001 meningkat menjadi 33%. Tahun 2002 kembali turun hanya 25% dan pada tahun 2003 terlihat banyak diantara pejabat fungsional 50% yang mengikuti pelatihan dibandingkan tahun sebelumnya. Kondisi tahun 2004 kembali hanya 25%. Adanya fluktuasi ini pada dasarnya disebabkan karena pelaksanaan pelatihan kedinasan tidak diselenggarakan secara berkala, akan tetapi diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dari pejabat fungsional tersebut. Di samping itu tidak selalu ada anggaran untuk melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan ini. Sementara para pejabat fungsional sendiri juga harus selektif untuk mengikuti pendidikan atau latihan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh tugas sehari-hari.

Program pendidikan dan latihan dinilai bermakna dan berdaya guna bila menunjukkan hasil guna optimal bagi organisasi. Pernyataan ini dapat ditafsirkan bahwa, dampak dari pendidikan dan latihan adalah prestasi kerja sewaktu melaksanakan misi organisasi. Prestasi kerja bagi pejabat fungsional dinilai berdasarkan angka kredit yang berhasil dikumpulkannya. Semakin cepat mengoleksi angka kredit, dalam jumlah yang dibutuhkan untuk kenaikan pangkat, maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya.

Mencermati hubungan antara pendidikan dan latihan yang diterima oleh pejabat fungsional Dinas Tenaga kerja Kota pekanbaru dengan prestasi kerjanya, terdapat kegaja yang menunjukkan kesenjangan yaitu: tingginya angka kredit untuk unsur pendidikan (antara 1 s/d 150) mendorong para pejabat fungsional untuk berlomba-lomba mengikuti pendidikan tanpa memilah-milah lagi kesesuaiannya dengan tugas organisasi. Terlebih lagi apabila pendidikan yang diikuti tersebut adalah pendidikan formal Strata 1, 2, ataupun 3 yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pelaksanaan tugasnya.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja sering dikaitkan dengan tingkat produktivitas. Seseorang yang produktif dapat dikatakan berprestasi, sementara orang yang tidak produktif tidak memiliki prestasi. Menurut Nitisemito (1992), prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang mencakup: Produktivitas, Kualitas yang semakin tinggi, Waktu penyelesaian yang semakin meningkat, Tingkat kecelakaan kerja yang semakin rendah, Penurunan biaya

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan

keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Menurut Hamalik (2000), pendidikan diartikan sebagai usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan-latihan bagi peranannya dimasa datang.

Menurut Hamalik (2000), latihan diartikan sebagai bentuk pembinaan ketenagaan yang dikenal sebagai pembinaan fungsional.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru, yaitu pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, yang terletak di jalan Kavling I/ Samarinda No. 29 Kelurahan Tangkerang Kecamatan Bukitraya Kota Pekanbaru.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data yang dibutuhkan penelitian ini dilakukan dengan mempergunakan teknik kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan.

Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pejabat fungsional yang ada di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru yang berjumlah 8 orang. Analisis data menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sensus.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear metode kuadrat terkecil dengan menggunakan *software* SPSS version 14, yaitu:

$$Y = a + bX$$

HASIL

Secara keseluruhan, variabel pendidikan dan latihan pejabat fungsional dapat dikategorikan sebagai cukup meningkat. Hal ini dapat dilihat dari 8 orang responden, sebanyak 4 orang (50%) yang menyatakan demikian. bahkan terdapat 2 orang dari 8 responden (25%) yang menyatakan meningkat. Sementara sisanya

yaitu 2 orang lagi (25%) menyatakan kurang meningkat. Kondisi ini dapat diinterpretasikan bahwa dengan mengikuti pendidikan dan latihan, maka pejabat fungsional cukup dapat meningkatkan performance kerjanya, sehingga pejabat fungsional yang bersangkutan dapat meningkatkan pula prestasi kerjanya.

Variabel prestasi kerja pejabat fungsional dapat dikategorikan sebagai cukup meningkat. Hal ini dapat dilihat dari 8 orang responden, sebanyak 5 orang (62,50%) yang menyatakan demikian. Sementara lainnya yaitu 1 orang (12,5%) yang menyatakan meningkat dan sisanya 2 orang lagi (25%) menyatakan kurang meningkat. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa dengan cukup meningkatnya unsur-unsur prestasi kerja pada umumnya yang ditetapkan sebagai indikator, maka dapat ditarik kondisi yang menggambarkan cukup meningkatnya prestasi kerja sebagian besar pejabat fungsional. Bahkan terdapat sebagian pejabat fungsional yang kurang meningkat prestasi kerjanya (25%), namun secara keseluruhan prestasi kerja pejabat fungsional relatif cukup meningkat.

Uji statistik dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel pendidikan dan latihan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini dibuktikan oleh besarnya $t_{\text{statistik}}$ untuk variabel pendidikan dan latihan (20,593) yang melebihi dari t_{tabel} (1,895) pada derajat kebebasan $n-1$.

Goodness of fit terlihat pada besaran koefisien determinan R^2 , yaitu 0,986. Hal ini diartikan bahwa sebanyak 98,60% variasi perubahan variabel dependen prestasi kerja mampu dijelaskan oleh variasi perubahan variabel independen pendidikan dan latihan, sedangkan sisanya yaitu 1,40% dijelaskan oleh variabel independen lain diluar model. Dengan kata lain, perubahan variabel prestasi kerja sangat ditentukan oleh perubahan dari variabel pendidikan dan latihan yaitu mencapai 98,60% dari variabel prestasi kerja ditentukan oleh perubahan variabel

pendidikan dan latihan. Sementara hanya 1,40% sisanya yang ditentukan oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Besaran variabel pendidikan dan latihan terhadap variabel prestasi kerja dapat dilihat dari persamaan regresi linear, yaitu

$$PK=0.464 + 0,876PL$$

Pengaruh yang diberikan oleh variabel pendidikan dan latihan terhadap variabel prestasi kerja diekspresikan oleh besarnya nilai koefisiennya, yaitu sebesar 0,876. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila ada peningkatan dari pendidikan dan latihan yang dijalani oleh pejabat fungsional sebesar 1 (satu) satuan akan berpengaruh secara positif terhadap peningkatan prestasi kerja pejabat fungsional yang bersangkutan sebesar 0,876.

Koefisien konstanta (intersep), yaitu 0,464 menunjukkan suatu keadaan dimana variabel dependen tanpa dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam hal ini variabel pendidikan dan latihan dianggap sama dengan 0, maka variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sendiri sebesar 0,464. Asumsi ini memberikan interpretasi bahwa faktor-faktor independen yang dapat mempengaruhinya, baik itu pendidikan dan latihan maupun faktor-faktor lainnya, prestasi kerja pejabat fungsional akan meningkat juga sebesar 0,464. Namun demikian dalam penelitian penulis, mengingat koefisien konstanta sebesar 0,464 tersebut ternyata tidak signifikan mempengaruhi prestasi kerja, dimana nilai $t_{\text{statistik}}$ dari konstanta adalah 0,359 yang jauh lebih kecil daripada nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $n-1$ (1,895).

SIMPULAN

Dari hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pendidikan dan latihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pejabat fungsional Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Hal ini dibuktikan oleh besarnya

nilai $t_{\text{statistik}}$ untuk variabel pendidikan dan latihan yaitu 20,593 yang melebihi nilai dari t_{tabel} yaitu 1,895 pada derajat kebebasan $n-1$.

Dari kesimpulan diatas maka saran yang penulis ajukan adalah: Melihat pengaruh pendidikan dan latihan yang signifikan terhadap prestasi kerja, maka disarankan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru harus melaksanakan program pendidikan dan latihan yang lebih terarah pada perbaikan *performance* kerja pejabat fungsional serta mengembangkan program-program lainnya dalam rangka peningkatan prestasi kerja pejabat fungsional. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat pada manajemen SDM dapat melanjutkan penelitian ini dengan tujuan dan analisis masalah yang berbeda terhadap prestasi kerja pegawai khususnya bidang manajemen pemerintahan public supaya pada gilirannya dapat dijadikan model.

DAFTAR RUJUKAN

- Hamalik, Oemar. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Cetakan Keenam. Ghalia Indonesia.
- Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 40/KEP/M.Pan/12/2000 tentang Jabatan Fungsional Perantara Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya.
- Undang-undang No. 22 Tahun 1999, yang disempurnakan dengan Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah.