

# PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DIKOTA MAKASSAR.

**SYARIFUDDIN**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email : [syarifuddin@stieamkop.ac.id](mailto:syarifuddin@stieamkop.ac.id)

**JAMALUDDIN BATA ILYAS**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email : [jamaluddin@stieamkop.ac.id](mailto:jamaluddin@stieamkop.ac.id)

**AMAR SANI**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Email : [amar@stieamkop.ac.id](mailto:amar@stieamkop.ac.id)

## ABSTRAK

Sebuah perubahan dunia instansi pada kondisi makro di Indonesia memberikan dampak pada besarnya tuntutan reformasi birokrasi dan administrasi. Dari pelaksanaan otonomi daerah, pembinaan terhadap Pegawai atau staff kantor dinas dikota Makassar. yang dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah. Hal ini memberikan konsekuensi pada reorganisasi dalam upaya penataan dan pengembangan karir yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, Gibson merupakan mengatakan secara tidak langsung perlu memproses informasi yang diberikan tetapi kita dapat langsung menghayati informasi yang diberikan. Teori Menurut Sumarsono (2009:93) pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, demikian dapat meningkatkan produktivitas. Dalam desain penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian dan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berusaha mengungkap dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian dan mencoba menganalisa untuk memberikan kebenaran berdasarkan data jadi, **Hasil Penelitian**, Penelitian ini dilakukan pada 31 responden. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, skor tertinggi dan terendah yang dicapai responden dari variabel X dan variabel Y, menghitung mean, standar deviasi, serta membuat tabel, grafik berdasarkan hasil jawaban angket yang diperoleh dari tanggapan responden. Hasil perhitungan analisis deskripsi untuk masing variabel penelitian Data pendidikan dan pelatihan dinyatakan sangat tidak valid, kesimpulannya wajib untuk dilaksanakan pelatihan.

**Keywords X.persepsi. Y.pendidikan dan pelatihan**

## PENDAHULUAN

Sebuah perubahan dalam dunia instansi bahwa pada kondisi makro di Indonesia memberikan dampak pada besarnya tuntutan reformasi birokrasi dan administrasi. Di lain pihak seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, pembinaan terhadap Pegawai atau staff kantor dinas yang saat ini, dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah. Hal ini memberikan konsekuensi pada reorganisasi dalam upaya penataan dan pengembangan karir pegawai dan staf kantor dinas kota Makassar yang disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensinya. Salah satu misi Departemen Pekerjaan Umum adalah menerapkan organisasi yang efisien, tata laksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip dengan *good governance* serta mengembangkan SDM yang profesional.

Untuk menjamin transparansi dan akuntabilitas dalam penerapan beberapa proses sosialisasi dan diseminasi informasi telah mengembangkan sistem informasi dan homepage yang diaplikasikan dalam tiga tahap, yakni penayangan informasi proyek, pelaksanaan *semi e-procurement*, dan pelaksanaan *fully e-procurement*. Selain itu pemahaman dan penerapan *good governance* juga menjadi salah satu titik berat yang harus dapat dilaksanakan oleh kantor dinas dikota makassar guna peningkatan kinerja dan pengembangan kelembagaan yang dapat dicapai melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia dengan Beberapa tantangan yang dihadapi dalam bidang administrasi pembangunan dan pemerintahan antara lain adalah reformasi organisasi dan peningkatan kualitas SDM. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi semua tujuan organisasi tidak dapat tercapai walaupun tertunjang teknologi. Untuk mencapai tujuannya, organisasi atau sebuah badan usaha memperoleh manfaat dari karyawan yang bekerja dengan jalan mengadakan peningkatan produktivitas. Akan tetapi bukanlah satu hal yang mudah untuk mendapat tenaga kerja yang produktif, berbagai cara dilakukan oleh perusahaan atau badan usaha salah satunya dengan program pendidikan dan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Program pendidikan dan pelatihan ini hanya sebagian dan beberapa solusi untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja pegawai kantor dinas dikota makassa. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa manfaat dari program pendidikan dan pelatihan tidak hanya dapat dirasakan oleh organisasi serta instansi tetapi juga dapat dirasakan oleh pegawai dan staff itu sendiri. Karena melalui program pendidikan dan pelatihan akan dihasilkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan pembahasan terkait permasalahan maka penulis membuat suatu tulisan ilmiah dengan berjudul, ***pengaruh persepsi pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia bidang pada kantor dinas dikota Makassar***.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu bandingan antara hasil pengeluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Sedangkan pengertian arsiparis menurut Buku Kerja Arsiparis adalah pegawai negeri sipil yang bertugas menangani arsip. Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar produktivitas

karyawannya selalu meningkat. Agar dapat diketahui adanya peningkatan atau penurunan tingkat produktif, maka perlu diadakan penilaian mengenai produktivitas kerja. Penilaian tersebut dapat pula memberikan informasi untuk menentukan kebijakan personalia tentang apa yang terbaik yang akan diberikan kepada pegawai dan staf adapun.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Teori Persepsi menurut Gibson merupakan masalah penangkapan invariant tersebut secara tidak langsung. Jadi, kita tidak perlu memproses informasi yang diberikan oleh isyarat, kedalaman yang tersebar, tetapi kita dapat langsung menghayati informasi kedalaman yang diberikan oleh tekstur (Goldstein, 1989) Pengantar Psikologi perkembangan halaman 285-286-287. Eleanor Gibson dan Richard Walk (1960), menentukan bahwa sebagian besar bayi tidak akan merangkak ke arah kaca, yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki persepsi kedalaman. Selain itu membangun sebuah miniatur jurang dengan turunan curam yang ditutupi kaca dalam laboratorium. Gibson mendefinisikan *affordance* sebagai kualitas objek, atau lingkungan, yang memungkinkan seorang individu untuk melakukan tindakan. Gibson awalnya memperkenalkan istilah dalam artikelnya pada tahun 1977, dengan Teori *affordances*, dan menjelajahnya lebih lengkap dalam bukunya, *The Ecological Approach to Visual Perception*.

The *affordances* lingkungan hidup adalah apapun benda yang *tersedia* pada lingkungan yang baik ataupun buruk. Gibson bermaksud dengan sesuatu yang merujuk pada lingkungan dan hewan dengan cara yang tidak ada istilah tidak ada. *Affordances* adalah kemungkinan tindakan laten di lingkungan, objektif terukur, dan independen dari kemampuan individu untuk mengenali mereka, tetapi dalam hubungan dengan aktor dan karena itu bergantung pada kemampuan mereka. Tata letak yang berbeda mampu perilaku yang berbeda untuk binatang yang berbeda, dan pertemuan mekanis yang berbeda (Gibson 1979, 128). Jadi, objek yang berbeda mampu kesempatan yang berbeda untuk jenis permukaan yang berbeda mungkin menawarkan dukungan untuk laba-laba, tetapi bukan-gajah serta dalam suatu spesies, seperti yang *affords* duduk untuk anak tidak dapat melakukannya untuk orang dewasa, dan sebaliknya.

Teori Produktivitas kerja menurut DR. Sedarmayanti, M.Pd (2001:56) adalah “Sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan ke arah perbaikan”. Sedangkan menurut Drs. Husein Umar, SE, MM, MBA (2003:12) mengatakan bahwa “produktivitas merupakan efektifitas yang menghasilkan *output* berbanding dengan efisiensi dalam mempergunakan *input*”. Pelatihan skill adalah pemberdayaan para pekerja migran dengan memberikan bekal berupa kemampuan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Ada berbagai jenis program pelatihan skill yang dibutuhkan oleh pekerja migran seperti administrasi, Ms Word, Ms Excel, Komunikasi, dan kemampuan skill lain yang bisa digunakan untuk menunjang kebutuhan para pekerja migran untuk mendukung pekerjaan mereka.

Menurut H.A.R. Tilaar (2008: 16), dalam pengertian populer istilah pendidikan dan pelatihan dibedakan. Pelatihan mengasumsikan adanya dasar pendidikan formal. Pelatihan mempunyai konotasi menguasai keterampilan-keterampilan tertentu baik keterampilan fisik

maupun mental akademik yang diperlukan dalam profesi tertentu. Pelatihan, dengan demikian dikaitkan dengan dunia kerja dan produktifitas. Pendidikan sebaliknya mempunyai orientasi kepada pengembangan pribadi seseorang.

Teori Menurut Sumarsono (2009:93) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Teori Pelatihan menurut Dessler (2009:263) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

## **DESAIN PENELITIAN DAN METODE**

Dalam desain penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian lapangan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berusaha mengungkap dan menjelaskan keadaan dari objek penelitian dan mencoba menganalisa untuk memberikan kebenaran berdasarkan data yang diperoleh. Dengan metode ini peneliti akan memaparkan secara sistematis materi-materi pembahasan dari berbagai sumber, yang kemudian dianalisis secara tepat dan cermat guna memperoleh sebuah kesimpulan dari penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dan staf. Adapun tempat dan waktu penelitian sehingga penulisan ini dapat dilaksanakan dan Tempat penelitian kantor dinas dikota Makassar, waktu penelitian kurang lebih tiga bulan lamanya, serta penelitian ini sebagai populasi dikantor dinas kota Makassar, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:148). Berkenaan dengan penelitian ini, maka yang akan dijadikan populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai dan staf yang berjumlah 5 orang setiap dinas dan yang terkait dengan judul karya ilmiah ini.

Adapun Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:149). Berdasarkan populasi diatas, peneliti mengambil sampel dengan teknik *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2013:85). Berdasarkan kutipan diatas maka penulis menjadikan semua pegawai dan staf menjadi subjek penelitian yaitu sebanyak 31 orang dari populasi tersebut. Adapun Teknik Pengumpulan Data Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah Angket/Kuesioner. Kuesioner adalah merupakan instrumen untuk pengumpulan

data, dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan informasi dari,

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:230). Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan serta Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa daftar pertanyaan/ pernyataan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2014:168). Sedangkan Teknik Analisis Data adalah merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumberdata lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap tabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014:238).

Dalam penelitian terdahulu ini, terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X, dan kinerja pegawai dan staf, sebagai variabel Y. Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna dari variabel yang sedang diteliti oleh penulis. Dibawah ini adalah definisi variabel penelitian yang akan diteliti penulis. Pendidikan dan pelatihan sebagai variabel X, adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dan staf. Pelatihan mungkin meliputi perubahan sikap sehingga pegawai dan staf dapat pekerjaan lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi (Kaswan, 2011: 2). Kinerja pegawai sebagai variabel Y, kinerja pegawai sebagai karakteristik mengenai cara kerja, sikap atau kebebasan terhadap kerja, pandangan terhadap kerja yang dimiliki oleh seorang yang mengandung makna kualitas dalam melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pendidikan di sekolah (Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrahman, 2014:211). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian,** Penelitian ini dilakukan pada 31 responden. Untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik distribusi skor untuk setiap variabel, skor tertinggi dan terendah yang dicapai responden dari masing variabel X dan variabel Y, menghitung mean, standar deviasi, serta membuat tabel, grafik berdasarkan hasil jawaban angket yang diperoleh

dari tanggapan responden. Hasil perhitungan analisis deskripsi untuk masing-masing variabel penelitian menyatakan bahwa wajib sebagai pegawai dan staff dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia pada setiap kantor dinas di kota Makassar. Adapun Data pendidikan dan pelatihan ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang Dan Tidak Pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 25 butir dengan jumlah, 31 orang pegawai dan staf dan jumlah responden 31 orang Dari diatas dapat kita tentukan jumlah minimum, maksimum dan mean serta standar deviasi dengan bantuan prgram windows SPSS 20. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat berikut ini: **Pembahasan hasil Deskripsi** Kinerja Pegawai dan staf, Data kinerja pegawai dan staf ini diambil dengan menggunakan angket tertutup dengan alternatif jawaban “Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang Dan Tidak Pernah”. Pernyataan yang digunakan dalam angket ini adalah sebanyak 25 butir dengan 31 orang pegawai dan staf sebagai responden. Deskripsi data tentang kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel berikut di atas dapat kita tentukan jumlah minimum, mximum, dan mean serta standar deviasi dengan bantuan program dinyatakan sangat tidak vailid dengan hasil yang didapatkan dilapangan.

## **REFERENSI**

- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Rajawali Press
- Kaswan, 2011: 2 Pelatihan dalam organisasi Kinerja pegawai
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta
- Dkk, Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurrahman, 2014:211. Kinerja pegawai
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Verra Nitta Turere. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatiahn Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vil. 1 No. 3 Juni hal. 10-19
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres
- Sugiyono, 2010: 9 dalam bukunya *metode kuantitatif kualitatif dan R & D*,