PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN DAN PENGAWASAN BEA&CUKAI SURAKARTA 2009

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1

Disusun Oleh

TITIK ERFINA

A 210 050 049

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembentukan prestasi kerja karyawan pada perusahaan tidak terlepas dari proses karyawan masuk menjadi anggota perusahaan. Karyawan mempunyai harapan untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhannya, saat mereka memasuki organisasi kerja. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak hanya untuk mengejar upah yang tinggi tetapi juga kebutuhan untuk aktualisasi diri. Salah satu wujud untuk menunjukan aktualisasi diri seseorang adalah pengembangan karir.

Keberadaan pegawai atau PNS sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Pegawai perlu dilakukan pembinaan yang sistematis melalui berbagai kebijaksanaan dan instrument pembinaannya. Salah satu instrumen untuk dapat mengarahkan pegawai pada tingkat kompetensi yang diinginkan adalah penerapan sistem penilaian kinerja (prestasi kerja), yang secara formal tertuang pada PP No.10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanakan Pekerjaan PNS, atau lebih dikenal dengan DP3.

Tujuan diadakan penilaian prestasi kerja, ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan pegawai, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan pegawai dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* yang tepat sesuai dengan

prestasi kerja masing-masing pegawai. Umpan balik bagi pegawai merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan (Milkovich cs, 1991: 91).

Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat paling sedikit memiliki dua kepentingan (manfaat) baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi dimana dia bekerja.

Bagi pegawai, Penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Hasil dari penilaian tersebut yang memberikan hasil nilai yang positif. Hasil penilaian yang negatif, diharapkan pegawai yang bersangkutan bisa mengetahui kelemahan dan kekurangannya sehingga diharapkan pegawai tersebut bisa memperbaiki baik kinerja maupun perilakunya dimasa mendatang.

Berdasarkan pada UU No. 8/1974 terakhir dengan UU No.43/1999 pasal 20, tentang Pokok-pokok Kepegawaian, yang berbunyi ”Untuk lebih menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja”. Operasionalnya pemerintah mengeluarkan PP No.10/1979 serta sebagai petunjuk teknis pelaksanakannya diatur dalam SE BAKN No.02/SE/1980. Berlakunya UU No.43/1999 yang paradigma pembinaan karyawan mulai bergeser kearah prestasi kerja pegawai, maka dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh masing-masing instansi pemerintah, pegawai yang menjadi obyek penilaian

harus dilibatkan dalam membuat atau menentukan target-target yang akan dicapainya, sehingga mereka merasa ikut bertanggungjawab dalam pencapaian target tersebut.

Pada pergeseran paradigma pola pembinaan pegawai kearah prestasi kerja, maka DP3 yang sudah dilaksanakan secara tepat dan akurat (obyektif) tersebut, maka untuk itu masa yang akan datang bisa dipikirkan untuk mulai merubah sistem penggajian yang ada menjadi sistem penggajian yang bertumpu pada prestasi kerja pegawai, tidak lagi semata mata bertumpu pada golongan dan masa kerja. Konsekuensinya, seorang pegawai yang memberikan prestasi kerja yang tinggi mendapatkan kompensasi yang tinggi pula, dan sebaliknya. Tujuan yang dimaksudkan yaitu agar pegawai merasa termotivasi dan dihargai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Rivai (2005: 78) Tuntutan akan prestasi pegawai yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Faktanya yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua pegawai memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Masih banyak terdapat pegawai yang memiliki prestasi kerja rendah. Aktifitas kerja pegawai menunjukan hasil yang berbeda-beda antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya, meskipun mereka bekerja pada bidang dan tempat yang sama. Hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Pada kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Surakarta, dimana setiap tahunnya mereka melakukan penilaian terhadap pegawainya,

kemudian dari hasil penelitian inilah divisi menganalisis dan menentukan pegawai berprestasi. Selanjutnya, dibuatlah rencana pengembangan karir dan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan pegawai agar prestasi dan kontribusinya kepada perusahaan terus meningkat (SWA, 2002). Berdasarkan contoh kasus tersebut bahwa perusahaan perlu mengadakan penilaian terhadap pegawainya untuk mengetahui prestasi kerja pegawainya agar dapat mencapai prestasi yang sebaik-baiknya untuk kemajuan perusahaan.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus bisa menampung berbagai tantangan eksternal yang dihadapi oleh para pegawai, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanakan tugasnya. Tidak dapat disangkal bahwa berbagai situasi yang dihadapi oleh seseorang di luar pekerjaanya, seperti masalah keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial dan berbagai masalah pribadi lainnya pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Sistem penilaian tersebut harus memungkinkan para pegawai untuk mengemukakan berbagai masalah yang dihadapinya itu. Organisasi seyogyanya memberikan bantuan kepada para anggotanya untuk mengatasi masalahnya itu.

Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanakan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan menggangu proses pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja pegawai perlu memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya antara lain dengan pemenuhan

kebutuhan-kebutuhannya yang meliputi kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan akan makan dan minum, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan perwujudan diri.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan prestasi kerja pegawai yaitu Adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai atau karyawan. Karyawan diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya prestasi kerja secara memuaskan perlu didukung adanya pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ADUM, SPAMA, SPAMEN, dan SPATI yang sedang berlangsung pada saat peraturan pemerintah ini diberlakukan, tetap dilaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 dan ketentuan-ketentuan lainnya. Program latihan dan pendidikan merupakan proses yang berlanjut karena munculnya kondisi- kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan. Mengantisipasi adanya perkembangan-perkembangan lain, kondisi-kondisi baru, mendorong perusahaan untuk menyusun program latihan secara menyeluruh.

Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan. Melalui pelatihan ini juga

perusahaan dapat memiliki pegawai yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi pada persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut harus diberi latihan dan pendidikan dengan baik.

Latihan-latihan yang diberikan kepada para pegawai, juga sering mendorong para pegawai bekerja keras. Hal ini disebabkan karena pegawai-pagawai di kantor pelayanan dan pangawasan Bea dan Cukai yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang tinggi, kesadaran perusahaan akan arti pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Bea & Cukai untuk dapat mengikuti adanya perubahan-perubahan teknologi yang akan dipakai di perusahaan. Dengan demikian usaha peningkatan pegawai agar berkualitas baik mental maupun kemampuan tidak boleh diabaikan. Dan latihan itu sendiri digalakkan bukan hanya pada pegawai-pegawai baru tetapi juga pada pegawai yang lama karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang, ataupun untuk kenaikkan pangkat.

Tujuan pengembangan pegawai dalam hal ini pendidikan dan pelatihan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan pegawai, ketrampilan pegawai maupun sikap pagawai Bea dan Cukai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Perkembangan pengetahuan yang merupakan

proses intelektual dapat dilaksanakan dengan cara-cara sekolah, kuliah, atau instruksi-instruksi yang telah diprogramkan. Perkembangan sikap dapat dilakukan melalui proses dinamika kejiwaan yaitu melalui metode-metode permainan sensitivity training dan lain-lain. Perkembangan ketrampilan yang merupakan praktek-praktek yang dapat dilaksanakan dengan diskusi, kasus, *business games, project study* dan lain-lain.

Ada anggapan bahwa dengan digalakkan latihan akan menimbulkan pemborosan karena dianggap bias mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Anggapan tersebut salah karena justru dengan adanya latihan akan terjadi penghematan. Misalnya: peralatan yang canggih dan mahal apabila ditangani oleh tenaga yang kurang terlatih justru menimbulkan biaya yang sangat besar jika terjadi kerusakan. Maksudnya ingin menghemat malah menghasilkan pemborosan. Hasil dari penggalakkan latihan ini memang tidak dirasakan secara langsung karena merupakan investasi jangka panjang.

Berbeda halnya dengan instruksi presiden Nomor 15 Tahun 1974 tentang pelaksanaan Keputusan Presiden Nomor 34 Tahun 1972, dimana disebutkan bahwa “ pendidikan merupakan segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar negeri dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila. Sedangkan “pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam

waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pendidikan PNS ialah pendidikan yang dilakukan bagi PNS untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, dan kemampuannya sesuai dengan ketentuan dan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai PNS. Adapun pelatihan PNS ialah bagian dari pendidikan yang dilakukan bagi PNS untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya sesuai dengan tuntutan persyaratannya pembiayaannya sebagai PNS.

Mengingat pentingnya pengaruh pendidikan dan pelatihan untuk meingkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : "PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN DAN PENGAWASAN BEA DAN CUKAI SURAKARTA 2008 ".

B. Pembatasan Masalah

Supaya masalah yang diteliti tidak meluas maka perlu diadakan pembatasan masalah. Batasan masalah sangat penting karena merupakan fokus penelitian. Batasan masalah penelitian ini adalah :

1. Obyek yang dikaji menyangkut perubahan perilaku pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang meliputi :
   a. Perubahan Pengetahuan Pegawai
   b. Perubahan Ketrampilan pegawai
   c. Perubahan pada sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas.

d. Perubahan prestasi kerja pegawai setelah pendidikan pelatihan.

2. Sebagai subyek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta 2008.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan " Apakah pendidikan dan pelatihan yang telah digalakkan oleh kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Surakarta berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai kantor tersebut

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai di kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama :

1. Manfaat Teoritis
   a. Mengetahui tingkat pengaruh antara pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Surakarta
   b. Meningkatkan mutu kerja pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Sebagai bahan masukan dan saran dalam meningkatkan prestasi kerja melalui Pendidikan dan Pelatihan untuk pegawai baru maupun lama.

2. Manfaat Praktis

a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan karena sebagai indikator agar perusahaan lebih maju.

b. Memberikan masukan kepada perusahaan bahwa pendidikan dan pelatihan juga sangat penting untuk kemajuan sumber daya manusia itu sendiri.

c. Menambah masukan kepada penulis agar dapat menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh serta dapat menjadi media pemahaman dan evaluasi bagi mahasiswa mengenai tata kerja yang dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea dan Cukai Surakarta terutama dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini maka disusun sistematika skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dimuat tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, sistematika laporan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang pengertian pendidikan dan pelatihan, metode-metode pelatihan, prinsip-prinsip pelatihan, dampak pelatihan, indikator pendidikan dan pelatihan, pengertian prestasi kerja, pengertian penilaian prestasi kerja, faktor-faktor penilaian prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja, penilaian prestasi kerja dengan orientasi masa depan indikator prestasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab menjelaskan tentang jenis dan strategi penelitian, obyek penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik penyajian data, dan teknik analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN DATA

Dalam bab ini memuat tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, analisis data pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN