**KORELASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJAPEGAWAI TIDAK TETAP DI KECAMATAN LINGGANG BIGUNG KABUPATEN KUTAI BARAT**

**Marta Susana**

**Damai Darmadi1, Jamiah2**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRAK**

 **MARTA SUSANA,** NPM: 14.11.1001.3509.025 Judul Skripsi: *Korelasi Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Tidak Tetap Di Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui korelasi antara Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Tidak Tetap Di Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat, serta untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam pembuatan kesimpulan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan serta pembinaan moral pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Untuk mendukung penelitian tersebut diambil sampel sebesar 41 orang. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survei dengan analisis verifikatif. Kemudian untuk data yang bersifat kuantitatif akan dibahas secara kualitatif. Untuk mengetahui adanya korelasi antara kedua variabel tersebut digunakan uji statistik koefisen korelasi Rank Spearman.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi yang erat antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja organisasi. Hal tersebut didukung dari hasil perhitungan menunjukkan, rs hitung sebesar 0,771 atau lebih besar daripada nilai tabel (0,409), dan korelasi pada taraf cukup baik. Demikian pula pada uji sampel memperlihatkan t hitung (3,11) lebih besar daripada nilai tabel (2.022). Ini menunjukkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini secara repersentatif dapat mewakili keseluruhan populasi.

Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan ternyata pegawai tidak kesulitan menghadapi pekerjaan, bahkan mampu mengoperasionalkan sarana teknologi yang difasilitasi lembaga dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

 Untuk pegawai yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan hendaknya ditempatkan pada porsi yang sebenarnya dan dimanfaatkan semaksimal mungkin atau diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan tingkat kemampuannya. Dan Memberikan kesempatan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam bentuk apapun, dan memberikan prioritas bagi pegawai memiliki prestasi kerja serta menghindarkan parktek-praktek kolusi, nepotisme dan koncoisme.

Kata Kunci ; Pendidikan Dan Pelatihan, Produktivitas Kerja, Pegawai Tidak Tetap Kecamatan Linggang Bigung

**1. PENDAHULUAN**

 Instansi Pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengolah atau memanfaatkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga dengan organisasi atau instansi pemerintah. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak yang menentukan hasil akhir dari proses pembangunan nasional suatu bangsa. Sumber daya manusia yang diharapkan adalah yang memiliki etos kerja yang produktif, berwawasan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta peduli terhadap lingkungan.

Pemerintah Indonesia telah mencanangkan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pencanangan tersebut didasarkan pada suatu pemikiran yang lebih terencana dan terarah, agar dapat hasil pembangunan lebih efektif dan efisien. Walaupun hasil pembangunan kenyataannya mengalami peningkatan yang cukup tajam namun peningkatan tersebut masih terdapat kesenjangan bagi kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut disebabkan adanya disparitas pembangunan yang bertumpu pada kota-kota besar, sementara bagi kota-kota kecil belum semuanya tersentuh oleh pembangunan, seperti wilayah Indonesia bagian timur.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, para pegawai tidak tetap di kecamatan Linggang Bigung selalu berusaha untuk melayani pemohon baik dari internal maupun eksternal dengan dilakukan secara cepat dan akurat untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Pendayagunaan sumber daya manusia termasuk pemanfaatan aparatur pemeritah juga diperhitungkan, karena citra yang berkembang selama ini masih terdapat kesan yang kurang menyenangkan. Oleh karena itu perlunya pembinaan pegawai secara menyeluruh agar hasil yang dilakukan melalui program pembangunan dapat dicapai lebih efektif dan efisien.

Peningkatkan kualitas sumber daya manusia memang pernah dilakukan melalui berbagai pembinaan namun terkendala oleh berbagai faktor sehingga hasil yang dicapai kurang optimal. Pembinaan yang dinilai cukup memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kualitas aparatur adalah dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai yang diarahkan pada profesionalisme. Karena salah satu persyaratan yang mendasar bagi aparatur/ pegawai adalah kemampuan dan keahlian secara profesional dan dengan cara tersebut, seorang pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja dan pada gilirannya mampu menghasilkan keluaran yang lebih baik ke depan nya.

Dengan pendidikan dan pelatihan para pegawai akan lebih memahami maksud, tujuan serta tugas pokok individu yang diarahkan kepada tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai akan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang tugasnya masing-masing.

Sebagai dasar untuk melakukan kegiatan tersebut, khususnya pada lingkup aparatur pemerintah/pegawai negeri sipil secara normatif didasarkan pada Undang-Undang Kepegawaian tahun 1999 Nomor 43 tentang perubahan UU No. 8 tahun 1974, tentang pokok-popok Kepegawaian. Dari undang-undang tersebut kemudian di operasionalkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000, tentang pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil.

Dalam usaha untuk meningkatkan kemampuan aparatur, Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dengan mengeluarkan kebijakan, baik melalui Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, maupun Keputusan Menteri, tetapi konotasi dari implementasi kebijakan tersebut kurang menghasilkan kualitas aparatur yang sesuai seperti yang diharapkan, bahkan issue yang berkembang justru memprihatinkan. Kondisi demikian telah membuat citra aparatur yang semakin terpuruk dan sulit untuk menempatkan posisi pegawai negeri yang bersih dan bertanggung jawab.

**2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Adakah korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai tidak tetap di kecamatan linggang bigung ?
2. Berapa besar korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai tidak tetap di kecamatan linggang bigung ?
3. **METODE PENELITIAN**
4. **Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan melalui metode survei dengan analisis diskriptif dan analisis verifikatif. Metode survei atau penelitian sampel yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok Sedangkan analisis diskriptif dimaksudkan suatu analisa yang menggambarkan realita atau fakta-fakta dari sifat populasi, yang menitik beratkan pada data pendidikan dan pelatihan dan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan analisis verifikatif adalah suatu analisis yang digunakan untuk menguji korelasi variabel pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas. Untuk menguji korelasi kedua variabel digunakan Uji Statistik Koefisien Korelasi Rank Spearman.

 **3.2. Populasi, Sampel dan Sampling Populasi**

 Terlebih dahulu akan dipaparkan pengertian dari populasi dan sampel. Sutrisno Hadi (2002:70) mengemukakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Sementara itu sebagian individu yang diselidiki disebut dengan sampel atau contoh.

 Winarno Surachmad (2001:54) mengatakan bahwa karena tidak memungkinkan penyelidikan secara langsung menyelidiki segenap populasi, padahal tujuan penyelidikan adalah menemukan generalisasi yang berlangsung secara umum, maka seringkali penyelidikan terpaksa mempergunakan sebagian saja dari populasi, yakni sampel yang dapat dipandang representative terhadap populasi itu.

* 1. **Variabel Penelitian**

 Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian. Ada juga yang menganggap variabel sebagai gejala sesuatu yang bervariasi. Penelitian ini adalah penelitian sampel atau juga disebut sampel peluang *(probability sampling),* maka pengambilan sampel didasarkan dari jumlah populasi yang ada

**3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Studi Literatur
2. Observasi
3. Kuisioner

**3.5. Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi berupa program SPSS for Windows. Dan analisis data yang digunakan adalah dengan cara teknik kuantitatif, dimana data yang didapatkan telah diberi skor sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan, kemudian menggunkan rumus matematis. Adapun dalam penelitian ini, metode analisis yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:

1. **Uji Data**

Sebelum instrumen digunakan untuk menjaring data di lapangan maka terlebih dahulu perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas menurut Suharsimi adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. (Arikunto, Suharsimi, 2002;144). Untuk menguji validitas instrumen dilakukan dengan cara mengoreksi skor jawaban yang telah diperoleh dari setiap item dengan skor total dari keseluruhan item instrumen, dan semua diatas angka kritis. Adapaun nilai angka kritisnya pada tingkat signifikan 5% jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat ukur tersebut dikatakan valid. Dan rumus validitas yang digunakan dalam hal ini adalah “Korelasi Product Moment”, (Arikunto, Suharsimi, 2002;146). dengan rumus:

Keterangan :

Rxy = Koefesien korelasi

n = Jumlah responden

∑ x = Jumlah skor X

∑ y = Jumlah skor Y

∑xy = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

Di sini cara yang sederhana dan mudah untuk memberikan penilaian apakah instrumen tersebut valid atau tidak. Yaitu dengan menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, atau nilai r. Interpretasi tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Interpretasi nilai r

|  |  |
| --- | --- |
| Besarnya nilai r | Interpretasi |
| Antara 0,800 sampai dengan 1,00 | Tinggi |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Cukup |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Agak rendah |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat rendah (tak berkorelasi) |

*Sumber: Suharsimi Arikunto (2002:245)*

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Untuk menguji tingkat reliabilitas instrumen, maka perlu digunakan reliabilitas internal yaitu dengan cara menganalisis data dari satu kali pengesetan. Dengan menggunakan rumus ”Alpha” (Sugiono, 2006;211).

Dimana:

r11 = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ 2 2 = Jumlah varians butir

b

1. = Varians total

σ

1

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

 **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

 Linggang Bigung Adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Kutai Barat Provinsi Kalimantan Timur Indonesia. Kecamatan Linggang Bigung dihuni oleh 3.953 KK. Jumlah keseluruhan penduduk Kecamatan Linggang Bigung adalah 13.657 jiwadengan jumlah penduduk laki-laki 7.190 orang dan jumlah penduduk perempuan 6.467 orang. Tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Linggang Bigung adalah 19 jiwa/km Mayoritas Suku yang mendiami Kampung Linggang Bigung adalah Suku Dayak Tunjung. Namun sekarang suku bangsa yang mendiami Kampung Linggang Bigung tidak hanya Kelompok yang berasal Dari Suku Dayak Tunjung saja, namun sudah banyak Sub Etnis Dayak Lain seperti Suku Dayak Bahau, Suku Dayak Benuaq, Suku Dayak Kenyah dll. Selain itu ada banyak suku pendatang seperti Suku Jawa, Suku Bugis, Suku Batak, Suku Manado dll. Walaupun terdiri dari berbagai macam suku Bangsa, kehidupan Masyarakat Linggang Bigung cukup harmonis satu dengan yang lainnya.

VISI “Terwujudnya Kutai Barat Yang Semakin Adil, Mandiri Dan Sejahtera Berlandaskan Ekonomi Kerakyatan Dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia”

MISI

1. Peningkatan pembangunan infrastruktur dasar publik yang semakin merata keseluruh wilayah Kutai Barat.
2. Peningkatan kualitas SDM melalui penyediaan pelayanan kesehatan dan pendidikan yang semakin berkualitas dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat.
3. Reformasi tata kelola pemerintahan dalam upaya menciptakan pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang semakin cepat, mudah, dan murah.
4. Pembangunan ekonomi berbasis ekonomi kerakyatan dan sector ekonomi potensial dalam upaya penciptaan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan masyarakat, dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan hidup.
5. Penanggulangan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat lokal, terutama masyarakat miskin dan tidakmampu.
6. Penerapan nilai-nilai keagamaan dan budaya luhur dalam upaya menciptakan lingkungan dan hubungan sosial yang harmonis, tertib dan aman berbasiskan sikap toleransi, tenggang rasa, dan gotong royong.
7. Pemberdayaan peran kampung, pemuda dan perempuan sebagai basis pembangunan masyarakat.

**4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1. Pendidikan dan Pelatihan**

 Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan sikap mental pegawai ke arah hasil kerja yang lebih baik.Dengan dilakukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja, dan pada gilirannya tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Secara konsepsional pendidikan dan pelatihan mempunyai kontribusi besar terhadap pelaksanaan tugas. Karena melalui cara tersebut seorang pegawai dapat mengembangkan kecerdasan dan keterampilan, sehingga dalam proses pencapaian tujuan tanpa mengalami kesulitan apapun. Setidaknya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai akan membawa konsekuensi terhadap perubahan sikap dan perilaku pegawai, yang diarahkan kepada prestasi kerja. Dengan tingkat prestasi kerja pegawai yang tinggi cenderung dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

 **5.1. Kesimpulan**

Sesuai hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan atau mengembangkan kemampuan dan keahlian maupun moral pegawai secara umum mempunyai korelasi positip terhadap produktivitas kerja pegawai, khususnya pegawai tidak tetap di Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Mahulu.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji statistik bahwa besarnya korelasi antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pegawai adalah 59,44 %.
3. Berdasarkan hasil analisa data menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara aplikatif kurang dapat memberikan kontribusi secara maksimal kepada produktivitas kerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan lembaga tersebut termasuk cukup baik. Artinya dari masing-masing dimensi yang dijadikan sebagai parameter menurut sebagian besar dari pernyataan responden, termasuk dalam kategori cukup baik.
4. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai belum dapat direalisasikan secara maksimal. Hal tersebut merupakan
5. hasil refleksi dari faktor pendidikan dan pelatihan yang belum diterapkan secara optimal. Namun demikian produktivitas kerja pegawai di lembaga tersebut termasuk cukup baik.
6. Adanya perubahan yang positif bagi pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, yaitu meningkatnya kemampuan dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena pegawai tidak lagi menggunakan cara kerja yang konvensional, justru cenderung lebih mengutamakan metode kerja yang lebih efektif dan efisien.
7. Dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan ternyata pegawai tidak kesulitan menghadapi pekerjaan, bahkan mampu mengoperasionalkan sarana teknologi yang difasilitasi lembaga dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
8. Dengan pendidikan dan pelatihan, para pegawai jarang membuat kesalahan bahkan percaya diri dalam menghadapi persoalan-persoalan, terutama yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya.
9. Tidak secara otomatis bagi pegawai setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan akan ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, dan untuk sementara disesuikan dengan formasi yang ada.
10. Efektivitas kerja pegawai pegawai tidak tetap di Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Mahulu belum dapat tercapai secara optimal, hal tersebut merupakan refleksi dari faktor pelatihan pegawai yang kurang optimal sehingga membawa konsekuensi terhadap efektivitas kerja pegawai.
11. Pegawai yang memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memiliki tingkat kemampuan kerja atau prestasi kerja yang lebih baik, bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Hal ini berarti apabila pegawai telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, maka prestasi kerja pegawai juga akan semakin meningkat.

**5.2. Saran-saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang dikemukakan di atas, maka penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk pegawai yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan hendaknya ditempatkan pada porsi yang sebenarnya dan dimanfaatkan semaksimal mungkin atau diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan tingkat kemampuannya.
2. Memberikan kesempatan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam bentuk apapun, dan memberikan prioritas bagi pegawai memiliki prestasi kerja serta menghindarkan parktek-praktek kolusi, nepotisme dan koncoisme.
3. Memberikan sanksi-sanksi terhadap pegawai yang tidak memiliki perubahan sikap dan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, khususnya bagi pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan.

**DAFTAR PUSTAKA**

 Anonim, 1999. Undang-undang Nomor 22 Thun 1999. *tentang Pemerintahan Daerah*. Citra Umbara. Bandung.

\_\_\_\_\_\_, Undang-undang Kepegawaian Tahun 1999, UU No. 43 tahun 1999, Tentang Perubahan UU No. 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Jakarta

\_\_\_\_\_\_, 2001. *Administrasi Pembangunan*. "Gunung Agung", Jakarta

Siegel,Sidney Dan John Castellan Jr. l998*, Nonparametric Statistics For The Behavioral*

*Sciences***.** Second Edition McGraw Hill International Edition. New York.

------------, 1993. *Mamajemen Pembangunan***.** Cetakan Ke-3. Haji Masagung. Jakarta

Kussriyanto, Bambang, 1996. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan, Seri Managemen No.95*, Jakarta, Pustaka Binama Pressindo.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta PT.Rineka Cipta.