

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap lembaga, baik lembaga pemerintah, maupun swasta selalu berharap dan berupaya untuk mencapai produktivitas yang tinggi, bermutu dengan pengorbanan sumber daya sesedikit mungkin, agar harapan tersebut dapat direalisasikan, maka setiap lembaga akan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), sehingga diperoleh staf yang handal.

Betapapun baiknya program yang disusun dan lengkapnya fasilitas yang telah tersedia tidak akan ada artinya apabila tanpa didukung oleh tenaga yang handal. Dengan demikian staf yang handal inilah merupakan salah satu faktor terciptanya peningkatan efisiensi, efektivitas kerja serta produktifitas yang maksimal.

Upaya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas serta relevansi dengan arus globalisasi dan kemajuan teknologi yang tengah melanda dunia pada saat ini tidak mungkin dicegah atau dihindari dan dampaknya dari hasil tersebut merupakan isu pokok atau tantangan tugas pada masa-masa yang akan datang. Isu tersebut mencuat sejalan dengan fenomena empirik yang bercirikan pada canggihnya transportasi informasi yang sudah merupakan komoditas yang sangat diperlukan oleh masyarakat. Perkembangan ke arah modernisasi dan globalisasi dunia tampaknya tidak akan surut, bahkan mungkin akan terus menggejala ke segala sisi kehidupan dan bisa menjadi ancaman kelangsungan kemanusiaan, keadilan dan sebagainya.

Pada satu sisi, modernisasi dan globalisasi membawa manusia untuk senantiasa memikirkan keberlangsungan hidupnya dengan penuh kecejan, ketelitian, dan kehati-hatian. Di samping itu, di sisi lain mengharuskan manusia berpikir pragmatis, ekonomis

dan *matrealistis*. Karena itu, haruslah selalu *diupayakan* peningkatan pemerataan mutu pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam rangka mengantisipasi arus globalisasi tersebut.

Peningkatan dan pemerataan mutu *diklat* dalam mendukung pembangunan era globalisasi menuntut lebih banyak penguasaan ilmu pengetahuan, kecakapan, keterampilan, sikap mental pembaharuan, dan tanggung jawab dari setiap staf untuk dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang senantiasa berkembang sesuai dengan lajunya pembangunan. (Silalahi, 1988). Dengan kata lain, agar dapat memenuhi tuntutan dan perkembangan zaman, maka kinerja staf ditingkatkan secara optimal.

Tracy et al (2001), Cheng (2001) ~~dalam~~ Sulistyohadi (2002) menyatakan bahwa mengembangkan dan melaksanakan program diklat yang efektif bukanlah pekerjaan mudah, harus dilakukan pertimbangan yang matang sehubungan dengan banyaknya variabel dan isu-isu terkait.

Beberapa isu penting yang terkait dengan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, diantaranya adalah *transfer (transfer of training)*.

Menurut Baldwin & Ford (1988) dalam Silaban (2007) tempat pelatihan didefinisikan sebagai penerapan pengetahuan, *keahlian* dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan, diterapkan pada situasi kerja setelah pelatihan selesai selanjutnya memeliharaanya selama waktu tertentu. Hasil studi Wexley & Baldwin (dalam Fitz Patrick, 2001) menunjukkan bahwa kurang lebih 10% investasi yang dikeluarkan untuk pelatihan berhasil mengubah perilaku peserta pelatihan ketika mereka kembali ke tempat kerja.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Medan menjadikan lembaga yang bertanggung jawab terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Departemen Kelautan dan Perikanan, salah satu upaya peningkatan kualitas tersebut yaitu dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Medan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Kelautan dan Perikanan yang mempunyai Eselon III bertanggung jawab kepada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Jakarta sesuai dengan SK Menteri Kelautan dan Perikanan No. KEP 26/MEN/2001 mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan bimbingan serta pelatihan dan manajerial bidang usaha perikanan. Wilayah kerjanya meliputi 8 Propinsi di Sumatera yaitu (1) Propinsi Sumatera Utara (2) Propinsi Nangroe Aceh Darussalam (2) Propinsi Riau (4) Propinsi Sumatera Barat (5) Propinsi Jambi (6) Propinsi Kepulauan Riau (7) Propinsi Bangka Belitung (8) Propinsi Bengkulu.

Melihat wilayah kerjanya yang begitu luas sudah sepatasnya kinerja staf BPPP Medan sangat di harapkan, agar dapat menjamin kualitas diklat-diklat yang diselenggarakannya.

Sasaran yang ingin dicapai dalam peningkatan kinerja staf ini yaitu agar pencapaian tujuan dari apa yang direncanakan terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Untuk mencapai itu setiap staf di BPPP Medan harus memiliki kemampuan dalam pengelolaan Diklat dan didukung oleh suasana (iklim kerja) yang kondusif, sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Dalam rangka pengelolaan diklat yang diselenggrakan oleh BPP P Medan. Setiap staf yang ditunjuk menjadi pengelola diklat mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- (1) menyeleksi peserta
- (2) mempersiapkan panduan
- (3) menyelenggarakan pelatihan
- (4) mengatur pelatih
- (5) menyiapkan sarana prasarana pelatihan
- (6) mempersiapkan pembukaan/penutupan pelatihan
- (7) memonitor proses pembelajaran
- (8) menyiapkan pelaporan.

Secara kelembagaan BPPP Medan telah berupaya dalam peningkatan kemampuan staf melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus-kursus, loka karya dan lain-lain.

Menurut pengamatan peneliti serta hasil wawancara dengan Kepala Seksi Program BPPP Medan tentang kinerja staf yang ada di BPPP Medan belum optimal sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil wawancara itu disebutkan bahwa para staf belum sepenuhnya dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sebagai contoh target waktu yang ditetapkan oleh Kepala Balai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sering tidak tepat, sehingga ada kesan bahwa para staf belum serius melaksanakan tugasnya. Dalam tabel 1 dapat dilihat data hasil pencapaian semua kegiatan selama 3 tahun berturut-turut adalah sebagai berikut :

No.	Tahun	Pencapaian Sasaran
1.	2005	75,6 %
2.	2006	78,2 %
3.	2007	80,09 %

Situasi yang diamati adanya keragu-raguan staf dalam melaksanakan pekerjaan, menghindari pekerjaan, kesalahan-kesalahan dalam manajemen Diklat atau kurangnya pengetahuan tentang pengelolaan Diklat yang baik. Hal lain yang dapat diamati adanya ketakutan akan persaingan, adanya anggapan sebagai orang yang "mencari perhatian" jika melakukan kinerja dengan baik, kondisi kerja yang tidak sehat serta iklim kerja yang tidak kondusif.

Berdasarkan paparan di atas peneliti tertarik untuk melakukan tinjauan lebih lanjut, sebagai tanggung jawab moral peneliti terhadap BPPP Medan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja di lingkungan BPPP Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti tersebut di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan berupa serangkaian pertanyaan sebagai berikut : Apakah pengetahuan pengelolaan Diklat mempengaruhi kinerja staf BPPP Medan ? Apakah staf BPPP Medan telah memahami tugas dan tanggung jawab; hak dan kewajiban; serta mekanisme organisasi, sehingga tercipta kinerja yang baik ? Apakah iklim kerja di lingkungan BPPP berhubungan dengan prestasi kerja ? Apakah staff BPPP telah bekerja secara sungguh-sungguh, seperti dalam hal peningkatan pengetahuan pengelolaan diklat ? Apakah staf BPPP percaya diri dalam hal memenuhi harapan pimpinan dan bersedia bekerja dengan target-target tertentu yang telah ditetapkan pimpinan ? Apakah staf BPPP (berani mengambil resiko dalam hal pekerjaan, keuangan dan prestasi ? apakah staf BPPP melaksanakan evaluasi dalam melaksanakan pekerjaan serta tugas-tugas yang terkait, sehingga tercipta kinerja yang baik ? Apakah pengetahuan tentang pengelolaan diklat memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja staf di lingkungan BPPP Medan ? Apakah sikap terhadap kepemimpinan memiliki kedudukan penting dalam meningkatkan kinerja staf ? Bagaimana sikap staf terhadap kepemimpinan yang ada di BPPP ? Apakah ada hubungan iklim kerja dengan kinerja staf BPPP ?.

C. Pembatasan Masalah

Hasil penelitian ini akan menjadi komprehensif bila dapat menggali dan mengungkapkan seluruh faktor yang terkait dengan kinerja staf, akan tetapi karena keterbatasan waktu, tenaga, dan kemampuan peneliti maka penelitian ini hanya difokuskan pada faktor-faktor berikut :

Pengetahuan tentang pengelolaan diklat yang meliputi (1) pengertian, tujuan dan sasaran diklat, (2) proses pelaksanaan diklat, (3) manajemen diklat (rancangbangun diklat, kurikulum diklat, dan evaluasi diklat).

Sikap terhadap kepemimpinan berisi tentang persepsi kepribadian, hubungan dengan atasan dan motivasi staf. Sedangkan iklim kerja meliputi hubungan dengan antar staf, tata letak ruangan dan sarana dan prasarana kerja. Selanjutnya kinerja staf BPPP Medan mencakup mekanisme dan prestasi kerja staf. Mekanisme kerja dimaksud meliputi tiga tahap, yaitu (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) monitoring, dan (d) evaluasi diri, sedangkan prestasi kerja meliputi (a) produktivitas, dan (b) ketelitian.

D. Perumusan Masalah

Terdapat beberapa perumusan masalah dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara pengetahuan pengelolaan diklat dengan kinerja staf BPPP Medan ?
2. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara sikap terhadap kepemimpinan dengan kinerja staf BPPP Medan ?
3. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara iklim kerja dengan kinerja staf BPPP Medan ?

4. Apakah terdapat hubungan positif yang berarti antara pengetahuan pengelolaan Diklat, sikap terhadap kepemimpinan, dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja staf BPPP Medan ?.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan positif yang berarti antara pengetahuan pengelolaan Diklat dengan kinerja staf BPPP Medan.
2. Hubungan positif yang berarti antara sikap terhadap kepemimpinan dengan kinerja staf BPPP Medan.
3. Hubungan positif yang berarti antara iklim kerja dengan kinerja staf BPPP Medan.
4. Hubungan positif yang berarti antara pengetahuan pengelolaan Diklat, sikap terhadap kepemimpinan, dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja staf BPPP Medan.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoretis dan praktis. Secara teoretis manfaat penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah pengetahuan yang ingin memperdalam kajian keilmuan yang berkenaan dengan pengetahuan pengelolaan diklat, sikap terhadap kepemimpinan, iklim kerja dengan kinerja staf, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan

acuan perbandingan bagi para peneliti yang akan meneliti kajian konsentrasi yang sama.

Sedangkan manfaat praktisnya hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pimpinan, staf, stakeholder di lingkungan BPPP Medan dalam meningkatkan kinerja staf di BPPP Medan.