

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran sumber daya manusia(SDM) dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi tersebut, karena sumber daya manusia merupakan faktor utama didalam organisasi. Pandangan terhadap sumber daya manusia tidak hanya dapat dilihat melalui seseorang tetapi sumber daya manusia dilihat secara kelompok dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan sifat setiap individu berbeda.

Dalam sebuah organisasi sangat diperlukan sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan, untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai tersebut yang menghasilkan pekerjaan yang bermutu. Namun terkadang pegawai tersebut malah tidak tahu apa yang harus dikerjakan terkait banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. **Wirawan(2009: 5).**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut adalah tabel dari jabatan pegawai dan pendidikan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

Tabel 1.1: Jabatan dan Tingkat Pendidikan Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan provinsi Riau Tahun 2015-2016.

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1
2	Eselon III	7
3	Eselon IV	16
4	Fungsional	23
5	Staff	111
	Jumlah	158

Sumber : *Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, 2016.*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai negeri sipil berdasarkan golongan pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau berjumlah 158 pegawai.

Banyak perusahaan besar yang memasukkan pendidikan dan pelatihan sebagai komponen biaya untuk menambah penghasilan dalam jangka panjang. Para produsen barang dan jasa dari industri menawarkan pendidikan dan pelatihan kepada pelanggannya mengenai pengoperasian mesin-mesin dan peralatannya yang serba baru.

UIN SUSKA RIAU

Tabel 1.2: Pegawai yang Pernah Mengikuti Jenis-Jenis Diklat Tahun 2016.

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Pegawai (Orang)	Pegawai yang Mengikuti (Orang)
1	Sosialisasi Program Akte Kelahiran	158	2
2	Pelatihan Up.Geadng Instruktur UPTD	158	2
3	Bimtek Penilai Usaha Kecil dan Menengah	158	2
4	Diklat PPNS Type A	158	1
5	Bimtek Bendaharawan Penerima/Pengeluaran Pembantu	158	3
6	Bimtek Penilaian dan Penetapan Angka Kredit Instruktur	158	1
7	Bimtek Peraturan Perundang-undangan Kepegawaian	158	1
8	Job Training Teknisi Komputer Dasar	158	2
9	Pelatihan The Power Empty Leader Ship Angkatan I	158	3
10	Bimtek Barang/Jasa dan Ujian Sertifikasi	158	2
11	Pelatihan Teknis Komputer Angkatan V	158	1
12	Penyusunan Jadwal Rencana Arsip Umum	158	2
13	Bimbingan Teknis Sensus Barang Daerah	158	1
14	Lokakarya Penyusunan Rencana Terpadu Diklat Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	158	1
15	Diklat Program Percepatan Akuntabilitas	158	1
16	Pelatihan SDM dalam Bidang Komunikasi dan Informasi	158	2
17	Sosialisasi PP Tahun 2008 Tentang Dekonsentrasi dan Tugas Pembantuan	158	1
18	Forum Koordinasi dan Workshop Pejabat Dinas	158	1
19	Diklat Peningkatan Kualitas Kemampuan Pegawai Fungsional Pengantar Kerja	158	1

Sumber : Dinas Tenaga Kerja,Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau,2016.

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau telah mengikuti diklat sesuai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan peraturan pemerintah No.101 tahun 2000. Adapun diklat yang diikuti pegawai ada 13 jenis. Dari 158 Pegawai Negri Sipil yang mengikuti diklat pada tahun 2015 ada 30 pegawai dalam 1 tahun.

Untuk dapat melihat penilaian kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau pada tahun 2011-2015 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3: Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, 2011-2015.

No	Tahun	Unsur Yang Dinilai		Jumlah	Kategori
		Sasaran Kerja Pegawai(SKP)	Perilaku Kerja		
1	2011	50.24	30.35	80.59	Baik
2	2012	51.32	31.23	82.55	Baik
3	2013	57.24	34.60	91.84	Amat Baik
4	2014	52.23	33.93	86.18	Baik
5	2015	52.53	33.19	86.10	Baik

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, 2016.

Dari tabel 1.3 dapat dilihat kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau pada tahun 2011-2015 mengalami penurunan. Oleh karena itu organisasi berinisiatif untuk mengadakan program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, karena pendidikan dan pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setelah program pendidikan dan pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya *peningkatan kinerja dalam bagian pelayanan umum seperti pembuatan akte kelahiran, pembuatan kartu keluarga, mendaftarkan buruh/para pekerja, melindungi hak-hak buruh, penempatan tenaga kerja, melaksanakan program pelatihan, melaksanakan pengambilan keputusan pelatihan, melaksanakan kegiatan pelatihan, melaksanakan penelitian dan pengkajian program pelatihan, dan melaksanakan program pelatihan kegiatan pada masyarakat yang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja*. Program pendidikan dan pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar seperti meningkatkan moral pegawai, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori untuk mengubah tingkah laku pegawai sehingga dapat meningkatkan kerja saat ini dan kinerja masa yang akan datang. **Rivai(2006:226)**

Selain pendidikan dan pelatihan, hal lain yang menjadi hal positif bagi pegawai yaitu pengalaman kerja. *Peningkatan kinerja yang didukung adanya pengalaman kerja, menjadikan tenaga kerja yang mempunyai banyak pengetahuan dalam pekerjaan.*

Mulyasa(2009:103) menyatakan bahwa pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi memiliki wawasan yang lebih luas, terutama pengetahuan akan arti penting produktivitas. Pendidikan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimaksud disini adalah pendidikan formal. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi (UU nomor 20 tahun 2005).

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan merupakan salah satu Dinas yang bergerak dibidang pelayanan dan jasa, yang mempunyai tujuan memberikan pelayanan yang baik kepada para masyarakat umum. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, yang mana pembahasannya terkait dengan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai tata cara membangun kinerja pegawai dari segi pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA, TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI RIAU”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?
- c. Apakah pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan secara parsial terhadap Kinerja kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?
- c. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau ?

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

b. Kegunaan Praktis

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

3. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengukuran pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja dalam perusahaan.

4. Pribadi

Secara pribadi menambah pengetahuan dan menyelesaikan program studi S1 Manajemen UIN SUSKA RIAU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang telaah pustaka, definisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, penelitian terdahulu, pandangan islam terhadap masalah penelitian, kerangka pemikiran, konsep operasional, definisi konsep, variabel penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, Operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampling, dan teknik analisi data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, dan metode analisis.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup. Penulis mengambil kesimpulan dari hasil penelitian dan uraian pada bab-bab terdahulu dan memberikan saran-saran, sumbangan pikiran, pertimbangan.