

Pengaruh pendidikan dan latihan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual

Junarlis, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81374&lokasi=lokal>

Abstrak

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual adalah salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai peran strategis dalam menjalankan fungsi sebagai salah satu unsur pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Mengingat pelayanan yang diberikan adalah perlindungan hukum dibidang Hak Kekayaan Intelektual maka sudah barang tentu akan terkait pula dengan bidang ekonomi nasional bahkan hubungan dan kepercayaan dunia usaha internasional.

Dengan tugas dan fungsi yang sangat penting baik bagi masyarakat maupun bagi pemerintah sendiri sudah barang tentu harus didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan pada akhirnya bagi pembangunan nasional.

Untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kinerjanya baik, sebagai organisasi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sudah barang tentu membuat kebijakan dibidang pendidikan dan latihan serta pengembangan karir yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pendidikan dan pelatihan menurut Walker (1992:112) adalah sarana untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai dalam meningkatkan kinerja dan melaksanakan tugas, dan juga merupakan sarana yang penting bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi organisasi. sedangkan Pengembangan karir mempunyai arti usaha secara formal, terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan (Gutteridge & Ote dalam Gilley and Aggland :1998) Kinerja itu sendiri mempunyai arti adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Lawler and Porter dalam As'ad, 1995:47).

Penelitian tentang hubungan pendidikan dan latihan serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja pegawai bagi kinerja organisasi. Hubungan antara Pendidikan dan Latihan didasarkan bahwa kinerja tidak terjadi dengan sendirinya melainkan terbentuk karena faktor kemampuan dan motivasi. Faktor Kemampuan dapat dicapai melalui suatu proses pendidikan dan latihan, Flippo dalam Hasibuan (1994: 76-77). Kemudian Wether Jr dan Davis (1996 :311) menyatakan bahwa Pengembangan Karir adalah alat yang penting yang mana para pimpinan dapat meningkatkan produktifitas, meningkatkan perilaku pegawai kedepan dan membangun kepuasan kerja. Pengembangan karir juga mengurangi masalah kinerja bagi pimpinan dan bawahan (Gilley dan Aggland (1989:48).

Sehubungan dengan kinerja yang harus dicapai, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

bagaimana pengaruh antara Pendidikan dan Latihan dengan Kinerja, bagaimana pengaruh antara Pengembangan Karir dengan Kinerja dan bagaimana pengaruh Pendidikan dan Latihan serta Pengembangan Karir dengan Kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis kuantitatif korelasional, yakni suatu metode untuk menggambarkan keadaan pada saat penelitian berlangsung, dengan cara mengumpulkan data, mengolahnya dan menganalisis besarnya kekeatan hubungan melalui metode statistik nonparametric dengan skala ordinal untuk menuntukan skor nilai variabel. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dengan jumlah sampel sebanyak 111 orang, yang diambil dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, distribusi frekuensi dan prosentase responden hitting korelasi dengan Spearman rho dan hitung determinasi variabel independen terhadap variabel dependen, yang kesemuanya menggunakan Program SPSS 11.0 for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah positif pada tingkat sedang antara pendidikan dan latihan serta pengembangan karir terhadap kinerja, artinya pendidikan dan latihan serta pengembangan karir mempunyai dampak pada tingkat sedang kepada kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Sedangkan pada kinerja diketahui terdapat masalah pada disiplin, kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan yang tidak memenuhi harapan dan jelas akan mempengaruhi mutu pelayanan hukum kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian ini ada beberapa saran kebijakan yang sangat mungkin diambil pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yakni peserta pendidikan dan latihan harus jelas kriterianya dan berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Pengembangan karir harus dikelola dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin dan jelas. Selain memperhatikan latar belakang pendidikan dan senioritas dalam pengembangan karir harus pula memperhatikan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Pendisiplinan pegawai harus dilakukan dengan memperbesar tanggung jawab atasan langsung pegawai, menggunakan cara yang progressive serta adanya toleransi pada batas-batas tertentu.

Directorate General of Intellectual Property Rights (IPR) is one of the government institutions which holds strategic roles to function as one of government services to the society. Due to the service it gives in the protection of law on intellectual Property Rights, it also related to the national economy, even further to the relationship and trust of international trade.

The important duties and functions of Directorate General of IPR obviously need to be supported by the availability of sufficient human resources capable to give positive contribution to the organization and ultimately to the national development. In order to prepare human resources with excellent performance, the Directorate General of IPR makes policy in education and training and career development aimed to improve the performance of employees in return to improve the performance of the organization.

According to Walker (1992:112) education and training are means to increase the skills and capability of employees with the purpose of improving their performances and to conduct their job, also as an important means for the management to implement the strategy of the organization. Whereas career development means a formal organized and well-planned effort to reach the sense of balance between individually career

interest and organization, as a whole (Gutteridge & Ote in Gilley and Aggland: 1998). Performance itself means a result which is gained in accordance with the standard applied to related work (Lawler and Porter in As ?ad, 1995:47).

This research of correlation between education and training and career development towards the performance of employees in Directorate General of IPR is set out by the importance of employees' performance for the performance of the organization. The connection of Education and Training is based on the belief that performance does not occur on its own but it is established because of capability and motivation factors.

Capability is derived from the process of education and training, Edwin B. Flippo in Hasibuan (1994:76-7). Wether Jr and Davis (1996:311) also state that Career Development is an important device for the manager to increase productivity, improve employees' behaviors and build work satisfaction. Career Development also reduces the problem of performance for the employer and employees (Gilley and Aggland, 1989:48). Therefore, it needs to find out how is the correlation between Career Development and Performance and the correlation between Education and Training and Career Development and Performance.

This research used correlation quantitative descriptive analytical method, which is a method to describe the condition occurred during the research conducted by collecting, processing the data and analyze the strength of the correlation using nonparametric statistic method with ordinal scale to determine the variable score. The population of the research is the employees of Directorate General of IPR with sampling of lit employees \$en by using purposive sampling technique. The analysis technique used is validity test and reliability of research instrument, frequency distribution, and respondent correlation percentage with Spearman who and independent variable determination towards dependent variable. All of those used Program of SPSS 11.0 for Windows.

The result of the research shows that there is a positively significant correlation on medium level between education and training and career development towards performance. It means that education and training and career development affect the performance of employees in Directorate General of Intellectual Property Rights on medium level. Whereas in the performance there are problems in discipline, insufficient quantity and quality of work result which obviously affects the quality of legal service given to the society.

Based on this result there are some suggestions related to policy which is likely taken by Directorate General of Intellectual Property Rights. First, setting up clear criteria in choosing the participants of education and training in reference to the evaluation of performance. Second, career development should be administered and conducted in clear and well manner. Third, career development also be attentive to the performance of employees besides their educational background and seniority. Finally, putting more responsibility to the employees' direct superior to discipline them using progressive way and certain tolerable limitation.</i>