

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan pada karyawan baru saja, karyawan lama pun kemampuan dan keahliannya perlu *di-upgrade* untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan kerjaan yang berubah. Pelatihan pada karyawan lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau setrategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada produktivitas rekrutmen.

Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karir jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga organisasi. Program pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu kegiatan yang penting dan dijadikan salah satu investasi organisasi dalam hal sumberdaya manusia.

Sumber daya manusia merupakan inti dan penggerak dari seluruh kegiatan pada setiap perusahaan, karena tanpa adanya manusia suatu kegiatan

tidak mungkin dapat berjalan. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan tenaga kerja/karyawan yang memiliki keahlian, keterampilan serta diimbangi dengan efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan kinerja para karyawan tersebut tidak saja menguntungkan bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri. Karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik pula. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu pedoman dalam bidang manajemen personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan tersebut sangat erat hubungannya dengan masalah pelatihan, pengembangan, kenaikan pangkat serta masalah struktur gaji. Informasi secara rutin mengenai prestasi sangat dibutuhkan untuk turut serta dalam menentukan kebijaksanaan dibidang personalia.

Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja pada karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa akan datang. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial maupun nonmanajerial akan menjalani pelatihan dan pengembangan. Karyawan non manajerial barangkali lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual atau analitis dan keterampilan

hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi posisi yang ada dalam rekrutmen.

Persipan jenjang karier karyawan inilah yang dimaksud sebagai pengembangan karyawan. Program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh departemen sumberdaya manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukan oleh lembaga/konsultan lain yang memang disewakan oleh rekrutmen untuk membantu program ini. Barangkali organisasi memandang efektivitas dan efisiensi dengan menyewa konsultan yang lebih ahli di bidangnya guna menggodok karyawannya agar memiliki produktivitas lebih seimbang dari program eksekutif yang di ikutinya. Hal ini tidak saja memberikan nilai tambah bagi rekrutmen dan karyawan sendiri, tetapi karyawan menjadi punya energi baru dalam bekerja dengan ide-ide yang lebih cemerlang bagi kepentingan perusahaan.

Sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi dewasa ini, maka setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang perdagangan, jasa maupun dibidang perbankan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut. Untuk dapat menyesuaikan diri, maka setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan efektifitas sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita sadari karena manusia merupakan

sumber daya penting dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu kemampuan dan keterampilan kerja karyawan harus lebih ditingkatkan yaitu dengan cara mengadakan pengembangan SDM sesuai dengan tingkat jabatan yang diperolehnya. pengembangan SDM bagi para karyawan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar karyawan dapat memperbaiki dan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. pengembangan SDM dilaksanakan setelah terjadi penerimaan karyawan baru ditempatkan atau karyawan lama dilatih kembali. Dalam pelaksanaannya pengembangan SDM merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek dengan mempergunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dibuat untuk memperbaiki kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya tenaga-tenaga terdidik dan terlatih dalam menangani suatu pekerjaan tertentu, sehingga terjadinya pemborosan, baik materil maupun immateril. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. Namun di lain pihak banyak cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah pendidikan, pelatihan dan pengembangan karyawan, peningkatan kesejahteraan karyawan serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu penulis mengambil judul "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kota Blitar.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah penelitian kemukakan permasalahan dari penelitian ini adalah Di dalam kegiatan pengembangan SDM tersebut salah satu kegiatannya adalah pelatihan dan pengembangan. Mengingat banyaknya jenis pelatihan dan pengembangan yang diterapkan oleh perusahaan maka penulis membatasi masalah khususnya pada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dan karyawan yang masih memerlukan pelatihan dan pengembangan untuk menguasai dibidangnya.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kota Blitar?
2. Apakah pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kota Blitar?
3. Apakah pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kota Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kota Blitar.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pengelola Keuangan Daerah Kota Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian dan penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas pengelola keuangan daerah

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi masukan dan sumbang saran kepada Dinas pengelola keuangan daerah Kota Blitar khususnya kepada aparatur pepelatihan dan pengembangan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan peningkatan kinerja karyawan dan karyawati.

2. Pegawai.

Melalui penelitian ini maka karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan pelaksanaan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan

3. Bagi Mahasiswa Manajemen

Untuk menambah khasanah perpustakaan dan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian lanjutan terhadap kajian dan pembahasan yang lebih mendalam dan lebih baik lagi di masa yang akan datang.

4. Bagi Penulis

Menerapkan teori yang diperoleh selama ini ke dalam bentuk praktek secara langsung serta untuk melatih diri untuk berfikir secara kritis dalam menghadapi masalah yang nyata di dalam dunia kerja. Selain itu juga untuk sebagai syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi di Sekolah Tinggi Ilmu Kesuma Negara.