

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara sedang berkembang masih belum siap untuk menghadapi persaingan global, terutama dalam hal mutu sumber daya manusia sehingga menuntut kepada pemerintah yang bersangkutan untuk lebih memperhatikan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia ini di masa mendatang. Tuntutan ini merupakan beban yang sangat berat, apalagi dimasa keadaan sekarang ini dimana Indonesia dalam keadaan krisis ekonomi dan krisis moneter yang nyaris mengakibatkan terjadinya disintegrasi bangsa, sehingga pemerintah belum berkonsentrasi kearah Sumber Daya Manusia tersebut.

Prestasi kerja (kinerja) karyawan tidak cukup hanya dengan peningkatan pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Pelatihan (*training*) sering dibedakan dari pendidikan (*education*). Pendidikan atau edukasi dianggap lebih luas lingkupnya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan individu. Biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal di sekolah, akademi atau perguruan tinggi, sedangkan pelatihan lebih berorientasi kejuruan (*vocationally oriented*) dan berlangsung di dalam suatu lingkungan organisasi. Pelatihan pada umumnya lebih mempunyai tujuan segera daripada pendidikan. Program pelatihan dirancang dalam upaya

membatasi kemungkinan respon karyawan hanya pada perilaku yang dikehendaki oleh perusahaan. Respon semacam itu akan lebih digemari karena beberapa sebab. Respon barangkali lebih efisien, aman atau hanya konsisten dengan tujuan atau filosofi organisasional. Sebagai contoh sekiranya berkembang situasi yang tidak aman (misalnya, perbaikan *traffic light*), seorang karyawan dapat dilatih dalam cara yang tepat untuk menanggulangnya. Tujuannya adalah untuk membuat karyawan bereaksi dengan cara tertentu tanpa ragu-ragu. Dalam keterbatasan respon inilah pelatihan berbeda dengan pendidikan. Pendidikan dianggap sebagai suatu alat peningkatan tentang respon karyawan ketimbang pengurangan.

Pendidikan dan pelatihan menunjukkan suatu perluasan individu sehingga dia dapat dipersiapkan untuk menilai berbagai situasi dan memilih respon yang paling tepat. Meskipun banyak posisi ahli, semiahli, dan tidak ahli yang membutuhkan pelatihan, posisi penyeliaan dan manajemen memerlukan unsur edukasi. Akhir-akhir ini terlihat adanya kekaburan perbedaan antara pelatihan dan edukasi. Karena semakin banyak karyawan yang diminta menggunakan pertimbangan (*judgment*) dan memilih di antara alternatif-alternatif solusi terhadap permasalahan kerja, program pelatihan mencoba memperluas dan mengembangkan individu melalui edukasi. Sebagai contoh, karyawan dalam pekerjaan yang diperkaya (*enriched job*), tim kerja yang dikelola sendiri, dan/atau karyawan dalam industri jasa mungkin diminta mengambil keputusan independen mengenai pekerjaan dan hubungannya dengan klien. Oleh karena itu, organisasi patut memperhitungkan unsur

edukasi dan unsur pelatihan ketika merencanakan program pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan harus selalu dilakukan oleh semua organisasi, karena bukan saja menguntungkan pegawai yang mengikutinya, tetapi juga merupakan peningkatan efektifitas dan efisiensi serta pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan dalam organisasi. Sebagaimana dikutip oleh Tayibnapi (1995: 193) bahwa; Pendidikan dan palatihan merupakan bagaian penting dalam pembinaan pegawai, dimana melalui pendidikan dan pelatihan dibentuk sosok pegawai yang diinginkan.

#### **B. Permasalahan**

Diklat pada suatu organisai tidak hanya diperuntukkan kepada karyawan baru saja, akan tetapi juga bagi karyawan yang telah bekerja dan hendak menduduki kursi baru atau jabatan baru dengan tugas dan wewenang yang lebih luas tentunya. Tujuan dari diklat disamping untuk mempersiapkan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia namun yang penting adalah meningkatkan *benefit* atau penciptaan produktifitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu dengan adanya diklat diharapkan karyawan mampu untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya sehingga akan terlihat hasil dari pendidikan dan pelatihan serta pengembangan tersebut.

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor metode diklat, materi diklat dan pelatih diklat mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Daerah Kota Blitar?
2. Apakah faktor metode diklat, materi diklat dan pelatih diklat mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Daerah Kota Blitar?
3. Mana diantara faktor metode diklat, materi diklat dan pelatih diklat yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Daerah Kota Blitar?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui faktor metode diklat, materi diklat dan pelatih diklat mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Daerah Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui faktor metode diklat, materi diklat dan pelatih diklat mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Daerah Kota Blitar.
3. Mana diantara faktor metode diklat, materi diklat dan pelatih diklat yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Dinas Perhubungan Daerah Kota Blitar.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah daerah di Dinas Perhubungan Daerah Kota Blitar dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya di masa mendatang. Serta memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Perhubungan Daerah Kota Blitar dalam upaya peningkatan kinerjanya di masa datang.