

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelatihan adalah fasilitas yang disediakan oleh organisasi untuk mempelajari tugas, pengetahuan, keterampilan dan perilaku pegawai yang relevan yang dapat dicapai melalui pelatihan, dan pelatihan tersebut tentu saja sudah direncanakan sebelumnya oleh organisasi. Namun, pelatihan tidak untuk semua orang karena memerlukan prasyarat tertentu yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, hanya pegawai yang tenaganya dibutuhkan organisasi saja yang perlu diikuti pelatihan (Kasmir, dalam Dewi & Harjoyo, 2019). Dessler (dalam Dayona & Rinawati, 2018) mengungkapkan bahwa “ pelatihan adalah proses pembimbingan untuk pegawai baru atau yang saat ini untuk menambah keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan yang diberikan oleh organisasi pada pegawai harus dipersiapkan dengan baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

pegawai yang mengikuti pelatihan akan menimbulkan minat kerja, untuk membentuk dan membekali pegawai dengan pengetahuan, kemampuan, keahlian serta karakternya. Pelatihan juga dapat merubah sikap/karakter pegawai, yang sesuai harapan organisasi, contohnya seperti sesuai dengan budaya organisasi. Maka dapat menambah keahlian pegawai di berbagai bidang sesuai yang dengan pekerjaannya. Pelatihan juga salah satu alat yang efektif untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan diadakannya pelatihan pada pegawai akan mendukung perkembangan organisasi dan dapat menghindari resiko yang sangat besar bagi organisasi.

Menurut Bernardine (dalam Dayona & Rinawati, 2018) pengembangan karir mempunyai dua proses yaitu bagaimana individu merencanakan serta mengimplementasikan tujuan karirnya, juga bagaimana organisasi merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan karir mereka. Secara kontekstual suatu aktivitas perencanaan, termasuk perencanaan karir adalah keputusan yang diambil tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang

akan datang. Menurut Grennhaus (dalam Dayona & Rinawati, 2018) menyatakan bahwa “ pengembangan karir merupakan sebuah proses pada setiap individu melalui rangkaian dan tingkatan dimana setiap karakteristik tingkatan memiliki karakteristik baik dari persoalan pokok ataupun tugas yang diberikan”. menurut Marwansyah (dalam Humaira *et al.*, 2020) pengembangan karir mencakup pada keterampilan, pendidikan, pengalaman juga teknik-teknik serta pembenahan sikap, agar mendapat nilai tambah sehingga memungkinkan untuk bekerja lebih baik.

Tujuan dari pengembangan karir untuk para sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, serta perilaku pegawai atau kelompok agar bisa menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Pengembangan berkaitan terhadap persoalan anggota personil, yakni suatu proses pembelajaran jangka panjang yang menggunakan suatu prosedur yang terorganisasi dengan manajer yang mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Program pengembangan karir diutamakan untuk pegawai yang sudah lama bekerja dalam rangka menyegarkan kembali semangat kerjanya. Pengembangan pegawai juga diberikan dalam rangka meningkatkan kemampuan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir juga dilakukan dalam rangka promosi pegawai yang bersangkutan ke jenjang yang lebih baik.

Dengan diadakannya pelatihan dan pengembangan karir akan membawa efek yang baik bagi organisasi. Pegawai dapat memahami perkembangan organisasi mengerti bahwa perlu adanya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat memahami kesulitan-kesulitan yang dihadapi organisasi, mampu memahami kebijakan organisasi dan peraturan yang berlaku, pegawai harus bisa menerapkan sistem ataupun prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Hal ini merupakan point yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam melatih dan mengembangkan karirnya, maka pegawai dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir pegawai merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali

bekerja dalam suatu organisasi sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Penting bagi sebuah organisasi atau instansi mengetahui kinerja pegawainya, karena melalui kinerja kita dapat melihat seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja pegawai bergantung pada kemampuan yang ada didalam pegawai itu sendiri apabila kemampuan pegawai semakin baik maka kinerjanya juga akan semakin mengalami peningkatan, pelatihan dan pengembangan diberikan untuk membantu pegawai mengembangkan kapasitas atau pengetahuan yang dimilikinya sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi dimasa yang akan datang.

Perkembangan dan pertumbuhan organisasi mengharuskan setiap organisasi memiliki sejumlah sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi berdasarkan kebutuhan organisasi dapat diperoleh melalui program pelatihan dan pengembangan karir. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang dapat mendorong tercapainya kinerja pegawai yang terbaik sehingga dapat memberikan peningkatan produktivitas pada organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan dan pengembangan karir akan mendukung peningkatan kinerja pegawai, sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia kerja merupakan sasaran dari pelatihan dan pengembangan karir pegawai, sehingga pegawai memiliki kinerja lebih baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pada era perkembangan global yang semakin maju saat ini menuntut sebuah organisasi atau instansi untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali pada para sumber daya manusia disuatu organisasi. Setiap individu dituntut untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Organisasi atau instansi jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dapat dijadikan andalan, dengan dilakukannya upaya meningkatkan kinerja pegawai, yaitu melalui pelatihan dan pengembangan karir dan dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan setiap pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang kualitasnya tidak baik menjadi catatan di masyarakat maka dari itu, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur memiliki moto pembentukan aparatur Pemerintah Daerah (PNS) yang berkarakter pelayanan masyarakat melalui keterpaduan pengetahuan keterampilan dan sikap terpuji. Dan dari moto diatas bahwasanya organisasi tersebut ingin menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas baik efektif dan efisien agar dapat terciptanya pelayanan yang terstandarisasi menurut lembaga atau organisasi dan mampu membawa manfaat untuk masyarakat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur melakukan program pelatihan dan pengembangan karir untuk dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan proses menentukan jalur untuk mencapai tujuan organisasi sehingga membantu mewujudkan peluang kerja yang sama.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir

terhadap kinerja pegawai. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas permasalahan yang ditemukan ditempat penelitian menciptakan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang akan dikaji dalam penelitian ini, dan pernyataan-pernyataan yang diajukan adalah:

1. Apakah Pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur ?
2. Apakah Pengembangan Karir dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur ?
3. Apakah Pelatihan dan Pengembangan Karir dapat berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada Pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur .
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan pada Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur.

D. Manfaat Penelitian

Dari penyusunan penelitian ini, kami berharap dapat memberikan suatu manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung pada berbagai pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi wawasan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca terkait pembahasan pada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi / Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemimpin, untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai melalui pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Akademis

Penulis berharap agar penelitian ini menjadi pelengkap literatur di perpustakaan Universitas, sehingga berpeluang besar menjadi referensi bagi mahasiswa dan kalangan akademis lainnya, khususnya yang satu bidang dengan penelitian ini yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia dengan fokus penelitian pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.