

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM)) merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari SDM yang unggul. Persaingan yang makin kompetitif menuntut setiap organisasi memberikan pelayanan dan SDM yang terbaik.

Organisasi selalu dihadapkan pada kondisi yang terus berubah, sehingga dibutuhkan kesiapan untuk merespon perubahan tersebut dengan cepat. Karena itu peningkatan kemampuan SDM penting dilakukan, salah satunya melalui pelatihan.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana para pegawai mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan adalah memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini (Mathis dan Jackson, 2006:301&350). Manfaat Pelatihan bagi para pegawai adalah agar dapat mencapai tujuan dan memberikan pengetahuan yang baru kepada pegawai yang teridentifikasi dalam pekerjaan pegawai saat ini atau di masa yang akan datang.

Selain hal tersebut di atas pelatihan dilakukan dalam jangka pendek dan sistematis, terorganisir agar pegawai mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kemajuan organisasi. Ini sejalan apa yang disampaikan oleh Mangkunegara (2008:50) bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Salah satu manfaat pelatihan adalah pengembangan karir pegawai.

Pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier di masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2017). Pengembangan karir di masa depan tergantung pada sumber daya manusia, oleh karena itu dilakukan pengembangan karir untuk para pegawai yang dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Pengembangan karir sendiri adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status pegawai di organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh pihak yang bersangkutan atas prestasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut.

Dunia pekerjaan saat ini menjadikan pegawai menghadapi setiap perubahan, tantangan, maupun beban pekerjaan dalam lingkungannya. Terdapat berbagai beban yang muncul dari pekerjaan yang dilakukan, baik mental maupun fisik. Ketika beban pekerjaan melebihi dari kemampuan seseorang anggota ataupun dibawah dari seorang pegawai dan kurang memiliki keahlian dibidangnya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengembangan karier pegawai disuatu organisasi penting mendapat perhatian. Masalah yang sering terjadi dalam pelatihan tidak berhubungan langsung terhadap pengembangan karir pegawai, akibatnya akan menghambat pencapaian atau tujuan organisasi. Karena itu implementasi program pelatihan perlu dilakukan secara baik.

Implementasi kebijakan prinsipnya, bagaimana cara agar suatu kebijakan dapat mencapai tujuannya. Untuk dapat mengimplementasikan kebijakan, ada 2 pilihan langkah-langkah, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan berasal atau turunan dari kebijakan.

Rangkaian implementasi kebijakan dapat dinanti dengan jelas yaitu dimulai dari program, dan ke kegiatan. Model tersebut mengadaptasi mekanisme yang lazim dalam manajemen, khususnya manajemen. Kebijakan diturunkan berupa program-program yang kemudian diturunkan mejadi pryek-proyek, dan akhirnya berwujud pada kegiatan-kegiatan. Baik yang dilakukan

oleh pemerintah, masyarakat, maupun kerjasama pemerintah dengan masyarakat.

Berdasarkan hal di atas penulis akan melakukan penelitian mengenai “ Pelaksanaan Pelatihan Dalam Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi Dalam Rangka Implementasi Kebijakan ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan beberapa masalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan dalam pengembangan karir dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi dalam rangka implementasi kebijakan ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Adapun tujuan dari penelitian :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelatihan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi?
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh pelatihan dalam pengembangan karir terhadap kinerja karyawan ?
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ?

1.3.2 Kegunaan Penelitian :

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan bagi penulis
Hasil ini diharapkan bagi peneliti lebih memahami dan dapat memperkaya ilmu mengenai manfaat pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Kegunaan bagi organisasi
Hasil dari penelitian ini dilakukan agar bermanfaat bagi organisasi dalam rangka memberikan faktor apa saja yang paling penting dari sebuah pelatihan dan pengembangan karir.
3. Kegunaan bagi Universitas

Sebagai bahan refrensi untuk pengetahuan penelitian selanjutnya. Dan sebagai informasi dalam bidang sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja tersebut.

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang sudah dibahas diatas, maka penelitian ini dibatasi pada Implementasi Kebijakan pelatihan dalam pengembangan karir dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab 1 Pendahuluan

Dalam penelitian ini bab 1 yang berisi latar belakang masalah, yang mendasari penelitian dalam melakukan penelitian ini. Selain itu, pada bab ini disebut juga batasan masalah rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian ini.

Bab 2 Landasan Teori

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat kajian umum, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

Bab 3 Metode Penelitian

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode-metode yang digunakan, subjek penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Dalam bab 4 berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil

Bab 5 Penutup

Dalam bab 5 membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran utnuk menjasi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.