

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Dalam situasi yang penuh kompetisi saat ini sebuah instansi maupun perusahaan berupaya untuk dapat bertahan dan berkembang, yakni dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal, karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak organisasi yang amat penting untuk produktivitas sumber daya manusia.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, perlu kiranya memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang handal, terlatih, serta terampil dan peka terhadap tuntutan pegawai. Maka tidak heran jika menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama dan bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki tetap masih membutuhkan jasa manusia.

Bagi pegawai pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan dalam suatu pekerjaan. Pemberian pelatihan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga meminimalisir waktu dan biaya yang dikeluarkan. Pelatihan merupakan suatu proses untuk memperbaiki kinerja pegawai dengan memperbaiki keahlian yang kurang baik agar menjadi lebih baik.

Sementara itu, melalui program pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dilingkungan kerja. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas

pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pengembangan karir juga dapat menumbuhkan komitmen pegawai, dengan pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dipercayakan oleh instansi kepada pegawai.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena kemajuan sebuah instansi tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat, maka keberhasilan mencapai tujuan instansi semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi instansi tersebut. Kinerja ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan instansi atau perusahaan akan kehilangan pamornya dimata masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi adalah organisasi perangkat daerah pada Pemerintah Kota Bekasi. Satuan Polisi Praja Kota Bekasi dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 04 Tahun 2013 tentang Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi yang mempunyai tugas pokok membantu walikota dalam menegakkan peraturan daerah, peraturan walikota dan keputusan walikota sebagai pelaksanaan peraturan daerah serta menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Setelah melakukan wawancara dan observasi pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bekasi, maka dapat dilihat bahwa terdapat beberapa hal seperti, terdapat kelemahan dalam pelayanan yang menunjukkan bahwa dilihat dari dimensi kecepatan, kualitas dalam pelayanan, dinilai belum baik dan perlu diperbaiki agar menjadi lebih baik dan tingkat kedisiplinan yang perlu diperbaiki karena masih terdapat kurangnya kedisiplinan dari para pegawai. Dalam pelatihan kedisiplinan sendiri kegiatan didalamnya berupa materi peraturan baris berbaris (PBB), outbond, dan melakukan pelatihan kesamaptaan yang dimana langsung dilatih oleh TNI dan Polri. Pelatihan kesamaptaan Satpol PP oleh TNI dan Polri dimaksudkan selain untuk meningkatkan kedisiplinan, mengubah pola

pikir dan menyiapkan SDM Satpol PP yang terampil dalam menjalankan Tupoksi mereka ke depan agar bisa lebih baik lagi sebagai komponen penting daerah.

Dalam rangka pengembangan karir dan meningkatkan profesionalisme anggota Satpol PP yang menjalankan tugas dan fungsinya di bidang penegakan peraturan daerah dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, perlu mengangkat anggota Satuan Polisi Pamong Praja ke dalam jabatan fungsional Polisi Pamong Praja. Jabatan fungsional Polisi Pamong Praja yang profesional harus mampu menunjukkan kualitasnya dengan melakukan pekerjaan secara jujur, disiplin dan mampu melayani masyarakat dengan baik.

Dalam mengembangkan karir juga diperlukan suatu kompetensi tertentu seperti pengetahuan, keahlian dan keterampilan maupun sikap perilaku dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu setiap aparatur yang akan berkarir dalam jabatan fungsional Satpol PP harus lulus uji kompetensi dan sertifikasi. Pengembangan karir berhubungan langsung dengan kinerja pegawai, karena adanya kontribusi pegawai terhadap instansi dan sebaliknya, seorang pegawai dianggap mampu dan memiliki potensi apabila kinerjanya dianggap baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengambil judul yaitu **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Mako Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bekasi”**

1.2 Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) ?
2. Apakah Pengembangan Karier terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) ?

3. Apakah Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan terhadap Kinerja Pegawai pada Mako Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).
2. Bagi Instansi
Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi Satpol PP agar dapat mengetahui faktor-faktor apa yang paling penting dari sebuah pelatihan dan pengembangan karier di Satpol PP, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seiring dengan cita-cita yang tertuang dalam visi dan misinya.
3. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan referensi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Umumnya, serta pada Fakultas Ekonomi Khususnya, yang berguna sebagai informasi untuk bahan acuan atau perbandingan penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah dengan lebih terperinci dan jelas, agar pemecahan masalahnya menjadi lebih terarah. Tulisan ini hanya dibatasi pada permasalahan Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karier serta terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

1.6 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian ini, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis membahas mengenai teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah pokok dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menerangkan tentang hasil kesimpulan dari penelitian.