

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, persaingan yang semakin kompetitif merupakan suatu hal yang tidak terelakkan. Tingginya tingkat persaingan memaksa organisasi untuk berubah dalam mempertahankan diri dan meningkatkan keunggulan bersaingnya. Era globalisasi dan liberalisasi ekonomi, juga mendorong organisasi untuk berinovasi dalam mengembangkan produk-produk baru dan masuk ke dalam pasar yang semakin terbuka. Faktor tersebut dapat mendorong organisasi untuk melakukan berbagai perubahan. Perubahan yang dilakukan oleh organisasi dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi jika perubahan tersebut terencana dan dikelola dengan baik.

Perubahan itu sendiri pada dasarnya merupakan hasil daripada interaksi suatu kondisi yang dinamis, antara individu dengan komunitas, komunitas dengan lingkungan dan seterusnya. Ketika terjadi gap dari setiap aksi interaksi, maka terjadilah suatu proses asimilasi atau perpaduan yang kemudian melahirkan suatu bentuk perubahan. Dalam suatu komunitas, perubahan sosial merupakan salah satu aspek yang paling banyak berubah. Derasnya perubahan lingkungan menjadi salah satu pemicu yang mendorong terjadinya perubahan sosial.

Berdasarkan tingkat perubahan yang terjadi, adakalanya perubahan tersebut memiliki pengaruh yang besar dan mendasar, tetapi ada juga yang pengaruhnya tidak begitu besar. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yaitu salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan tenaga kerja yang mereka miliki. Apakah mengalami penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang

dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, sehingga karyawan akan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Darodjat (2015:24) etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar) , karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Etos Kerja sering kali di gambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan.

Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan Merupakan salah satu kantor pemerintahan di provinsi Sumatera Selatan berperan dalam menyelenggarakan pelayan Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui pelatihan dan pendidikan/diklat kepada Pegawai maupun Masyarakat. Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Sumatera Selatan berlokasi Jl. Putri Kembang Dadar No.77, Bukit Besar, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30139.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan kualitas pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai masih terlihat kurang. Selain itu terdapat pegawai tersebut masih terlihat santai dalam mengerjakan tugas dan bagiannya, serta terlihat sedikit tidak mengerti akan tugas apa saja yang harus dilakukan karena memiliki pengetahuan yang tidak cukup akan tugas dan kewajibannya. Pada bagian layanan operasional (sekretaris) juga belum menerima pendidikan dan pelatihan tingkat lanjut, sehingga sampai saat ini pegawai tersebut belum memperoleh kenaikan jabatan. Maka dari itu pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Peningkatan Etos kerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu :

1. Bagaimana Pelatihan SDM berpengaruh terhadap Peningkatan Etos kerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana cara meningkatkan Etos kerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dalam meningkatkan Etos kerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui indikasi peningkatan Etos kerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Peningkatan Etos kerja Kantor Badan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Peningkatan Etos kerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan, maka akan diketahui faktor-faktor apa saja yang bisa mempengaruhi peningkatan Etos Kerja secara signifikan untuk selanjutnya digunakan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan dalam hal pemerhatian tingkat Etos Kerja pegawai, pemberian pengembangan yang optimal serta mengenai pelatihan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar tidak terlalu luas dan bisa lebih terarah maka Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Pelatihan SDM terhadap Etos Kerja pegawai . Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan berlokasi Jl. Putri Kembang Dadar No.77, Bukit Besar, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30139.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSAKA

terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

yang berisikan mengenai analisis mengenai pengaruh Pelatihan SDM terhadap Etos Kerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Selatan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

yang berisi penarikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA