

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi adalah era tiada batas yang ditandai dari terdapatnya sumber daya manusia yang semakin bebas masuk ke negara lain dengan berbagai keahlian yang ditawarkannya. Sebagai upaya peningkatan kualitas SDM maka diperlukan adanya pengarahannya secara terencana, baik, dan terarah maka perusahaan bisa berkompetitif secara sehat dengan pesaing lainnya. Dimana hanya perusahaan yang mempunyai SDM yang berkualitas yang mampu bersaing dengan pesaing ataupun mitra bisnisnya.

Dapat berjalan dengan benar dan baik suatu perencanaan sumber daya manusia apabila seorang perencana tersebut paham apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. SDM disini diartikan sebagai potensi yang melekat pada manusia berdasarkan dari daya fisik maupun fikirnya. Sumber daya manusia dijadikan unsur utama dan pertama pada setiap kegiatan yang dijalankan. Canggih dan handalnya suatu peralatan tidak berarti apa-apa tanpa peran aktif SDM nya.

Sutrisno (2009:3) mengartikan SDM sebagai satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal perasaan, pengetahuan, keinginan, keterampilan, karya (rasio, karsa, rasa), dan daya. Seluruh potensi yang ada dalam SDM tersebut dapat mempengaruhi upaya-upaya perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

Sebagaimana yang dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (2016:9) bahwa manajemen yakni seni dan ilmu mengelola penggunaan SDM dan sumber-sumber lain secara efisien dan efektif guna mewujudkan suatu tujuan.

Mursidi (2009:121) memaparkan bahawasanya pelatihan dan pendidikan memberi pegangan bagi pekerja dalam bertindak dan bersikap maka dapat diselesaikannya secara tepat permasalahan dalam pekerjaan.

Merujuk pendapat Prajitiasari (2012:1) pelatihan dan pendidikan pula bisa meningkatkan produktivitas kerja pegawaiya.

Mufidah et al. (2014:1341) mengungkapkan bahwa pendidikan yakni program untuk mempersiapkan seseorang agar dapat mengenal, mengetahui, dan mengembangkan pola pikirnya secara lebih sistematis, sementara pelatihan yakni suatu pelaksanaan yang ada keterlibatannya dengan banyak hal berupa praktik kerja yang lebih baik, pembelajaran, dan memberi pengalaman yang akan dihadapi oleh seorang pekerja.

Kemudian Notoatmodjo (1998) menerangkan bahwa secara umum pelatihan ditekankan kepada kemampuan psikomotor, meski juga didasarkan juga adanya sikap dan pengetahuan, sementara pendidikan ditekankan kepada kemampuan efektif, psikomotorik, dan kognitif yang butuh adanya keseimbangan perhatian.

Harrison (2005) berpendapat bahwa pelatihan tenaga kerja dijadikan sebagai kebutuhan mendesak di negara berkembang bagi seluruh organisasi yang ada. Disamping mendapat pelatihan dan pendidikan, seorang pegawai pula memiliki keinginan agar mendapat jabatan kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Agar mendapat kedudukan kerja lebih baik, pegawai perlu adanya pengembangan karir dengan kemampuan yang dimilikinya. Tenaga kerja yang berkemampuan, baik kemampuan bekerja secara tim ataupun kemampuan individu akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dalam mewujudkan tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan hal tersebut.

Ma'mun (2013:505) mengartikan bahwa pengembangan karir merupakan elemen penting bagi pekerja dalam menjalankan fungsi dan tugas pokoknya maka dapat terwujudnya tujuan organisasi dan kebutuhan kerja. Adanya pemberian kesempatan kepada pegawai untuk pengembangan karirnya akan selalu bekerja secara maksimal demi perusahaan yang maju. Selain pemberian gaji dan bonus, seorang karyawan juga harus menerima pengembangan karir yang menjadi kebutuhannya.

Menurut Oduma dan Were (2014:2) semakin baiknya standar hidup membuat karyawan bukan hanya menghendaki adanya pekerjaan dan tunjangan yang biasa, tetapi pula mereka menghendaki karir yang bisa membuka kepribadian, minat, potensi yang sesuai akan semua situasi kelangsungan hidup pegawai. Dimana terdapat sejumlah organisasi yang telah mengembangkan karir namun kebanyakan dari organisasi tidak menjalankan program pengembangan karir.

Royley dan Jackson (2012:17) mendefinisikan bahwa sejumlah organisasi sudah menjalankan program pengembangan karir secara baik tetapi diwaktu yang sama ada juga banyak perusahaan yang tidak mengadakan program pengembangan karir.

Sebagaimana yang dikemukakan Agba et al. (2010:106) dalam suatu organisasi harus benar-benar memperhatikan pengembangan karirnya. maka karenanya, perusahaan harus menjalankan program pengembangan karir dan perannya untuk memberi penyediaan berbagai kebutuhan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja supaya dapat terus meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan adalah mencapai tujuan utama yang lebih baik. Pencapaian tujuan utama tersebut bisa diketahui dari

kinerja pegawainya. Disamping pengadaan pelatihan dan pendidikan serta penyediaan aktivitas pengembangan karir, untuk bisa memberi peningkatan kinerja pegawai, perusahaan juga perlu mengutamakan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja itu sendiri bisa dilihat dari perasaan pegawai akan pekerjaan mereka. Pekerjaan yang tidak membuat cepat bosan bisa menjadikan pegawai lebih menyukai pekerjaannya sehingga mereka bisa menjalankan pekerjaannya secara maksimal. Kepuasan kerja adalah hal-hal yang bisa merujuk kepada sifat individu maka kepuasan kerja setiap pegawai pasti berbeda sesuai akan sifat yang ada dalam diri tenaga kerja tersebut.

Rivai dan Sagala (2009:856) menerangkan bahwa kepuasan kerja yakni penggambaran perasaan seorang individu akan rasa senang maupun tidak senang dan perasaan puas serta tidak puas saat melakukan pekerjaan. Tidak sedikit faktor yang bias memberi pengaruh pada kepuasan kerja di perusahaan berupa hubungan dengan rekan kerja, masalah pemberian gaji, ataupun kondisi pekerjaan. Adapun faktor yang bisa menjadikan pegawai puas bahkan tidak puas sama sekali atas pekerjaan di perusahaan, apabila pegawai merasa kepuasan sehingga mereka akan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, maka hasil yang didapatkan juga maksimal namun sebaliknya bila pegawai tidak puas sehingga mereka akan bermalas-malasan dalam bekerja, maka karenanya kepuasan kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan perusahaan supaya kinerja pegawai sesuai akan keinginan perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Yang termasuk beberapa hal yang bisa mendukung kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan.

Sebagaimana yang dikemukakan Sultana et al. (2012:647) kinerja adalah tercapainya tugas tertentu pada kecepatan, biaya, kelengkapan, dan

akurasi yang sesuai akan standar yang sudah ditetapkan. Baiknya kinerja adalah faktor utama supaya perusahaan bisa bersaing dengan kompetitor lain.

Khairiyah dan Annisa (2013:323) pula mengutarakan bahwa kinerja pegawai yang meningkat bisa memberi kemajuan bagi perusahaan untuk mempertahankan perusahaannya dari ketidakstabilan persaingan bisnis. Maka karenanya perusahaan harus mengupayakan peningkatan kinerja secara terus-menerus agar memperoleh kualitas kinerja yang lebih maksimal maka dapat tercapainya tujuan perusahaan dan masih terjaganya keutuhan perusahaan. secara demografis penduduk yakni faktor dominan yang bisa memiliki makna positif, namun kebalikannya bias juga sebagai bumerang bagi keberlanjutan pembangunan Indonesia. Tujuan pembangunan adalah sumber daya manusia yakni untuk upaya pembangunan manusia seutuhnya. Maka, SDM memiliki fungsi ganda yakni selain selaku faktor pembangunan pula selaku tujuan dari pembangunan tersebut, manajemen SDM selalu mengalami perkembangan secara lebih baik jumlah dan kualitasnya, manajemen SDM harus bisa mencari keseimbangan antara kualitas dan jumlah SDM dengan kebutuhan suatu negara pada pembangunan nasional. Agar dapat tercapainya tujuan manajemen SDM, maka dari pihak departemen sumber daya manusia harus bisa melakukan pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai supaya dapat berjalannya secara seimbang fungsi perusahaan. Aktivitas manajemen SDM termasuk bagian dari proses MSDM yang paling utama, serta dapat berjalannya dengan lancar kegiatan manajemen sumber daya manusia jika menggunakan fungsi manajemen secara baik. Perusahaan Kantor Jasa Penilai Publik harus selalu ada pengevaluasian agar dapat memahami apakah organisasi tersebut masih efektif dan baik dalam menunjang tercapainya sebuah tujuan, perusahaan Kantor Jasa Peniali Publik dianggap benar dan baik apabila

organisasi tersebut efektif, efisien, dan ideal dalam mencapai tujuan yang ingin diwujudkan. Apabila perusahaan Kantor Jasa Penilai Publik dinilai kurang efektif dan baik, sehingga perlu adanya pengadaan penyempurnaan dan perbaikan. Mengacu prasurvey yang peneliti lakukan di KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan, latar belakang pendidikan pegawai di KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan berbeda-beda meski demikian, tidak dijadikan tolak ukur dasar sebagai seorang pegawai, maka tenaga kerja kurang pengetahuan mendasarnya mengenai sistem pekerjaan di KJPP yang menerapkan prinsip budaya organisasi yang harus betul-betul diaplikasikan dalam menjalankan kegiatan praktek penilaian antara pihak KJPP dengan pengguna jasa ataupun industri perbankan. KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan juga mempunyai evaluasi kinerja yang dinilai oleh pihak eksternal ataupun internal, dan tidak menutupi kemungkinan mereka yang pernah melibatkan sebagai pegawai sebelumnya di KJPP lainnya sebagai pegawai dalam KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan yang mana memiliki sistem dan prinsip yang berbeda.

Adapun data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan menyebarkan kuesioner ke semua pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan, mayoritas mereka mempunyai latar belakang pendidikan hingga jenjang perkuliahan, maka bisa dipahami bahwa dunia konsultan jasa penilai publik tidak mematok latar belakang pendidikan selaku syarat utama untuk menjadi pegawai pada suatu Kantor Jasa Peniali Publik, dari semua pegawai yang ada hampir seluruh pegawai yang berlatar belakang pendidikan sarjana akan tetapi latar belakang pendidikan saja belum cukup agar dapat memberi peningkatan profesionalisme kinerja pegawainya.

Berdasarkan narasumber wawancara yakni Bapak Agus Siswoyo selaku Partner dan pimpinan cabang, di dunia konsultan jasa penilai publik keutamaan kinerja pegawai akan dievaluasi menurut bagaimana seorang tenaga kerja sanggup untuk mengadakan proses penilaian yang terdiri dari :

1. Mempelajari semua data yang diberikan oleh pemberi tugas yang berupa copy sertifikat tanah, IMB, Invoice Mesin dan data arus kas perusahaan yang akan di Nilai jika memang memungkinkan
2. Melakukan proses penilaian dengan cara melakukan kunjungan survei terhadap objek penilaian
3. Menentukan Metode penilaian yang tepat untuk masing masing karakter dari aset yang di Nilai
4. Melakukan proses penghitungan dengan cara menganalisis data yang didapat melalui cara wawancara langsung, via by phone dan data yang diperoleh dari berbagai website
5. Mereview hasil penilaian yang telah di lakukan dengan berdiskusi kepada reviewer
6. Menyampaikan hasil penilaian kepada pemberi tugas
7. Kualitas laporan yang di hasilkan

Dan menurut Bapak Wahyu Sri Utomo selaku Managing Partner dari KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan, dunia konsultan jasa penilai publik memiliki berbagai jenis pendidikan ataupun pelatihan untuk tiap tenaga kerjanya, akan dilakukannya pelatihan dan pendidikan dalam beberapa kepentingan, misalnya terdapatnya modifikasi sistem penilaian terbaru di dunia konsultan jasa penilai publik maka mengharuskan semua pegawai untuk menjalankan pelatihan terkait sistem penilaian terbaru tersebut, sementara dalam KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan sendiri pelatihan tidak hanya sekedar mengenai sistem

penilaian terbaru, akan tetapi pula bagi pegawai harus mempunyai pelatihan dan pendidikan khusus mengenai proses penilaian yang harus mengutamakan kode etik, maka kemungkinannya banyak pegawai harus menjalankan pendidikan dan pelatihan lebih dari satu kali.

Adanya latar belakang pendidikan yang berbeda dapat menghasilkan penguasaan maupun pemahaman pegawai yang beragam. Rendahnya ilmu akademisi penilai, menjadikan penilai kesulitan untuk mampu bersaing di industri usaha jasa penilai lainnya.

Pelatihan merupakan cara peningkatan SDM lewat program pelatihan dan pendidikan yang dijalankan secara sistematis dan terencana, dalam artian betapa penting pelatihan dan pendidikan di sebuah organisasi merupakan tujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang mencakup pembentukan sikap para pegawai, serta knowledge dan keterampilan yang mendukung sesuai yang dikehendaki perusahaan.

Sangat dibutuhkannya kinerja pegawai utamanya untuk menghasilkan unit insane yang unggul maka KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan mampu bersaing di dunia industri usaha jasa penilai. Mengacu hal itu, peneliti berminat guna menjelaskan apa saja yang dapat memberi pengaruh pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Berjudul : **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai**

Studi Kasus KJPP WAHYU YASIR PURNAMASARI DAN REKAN

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah yang diangkat peneliti yakni :

1. Apakah pendidikan memberi pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan ?
2. Apakah pelatihan memberi pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan ?
3. Apakah pengembangan karir memberi pengaruh secara parsial pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan ?
4. Apakah pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan memberi pengaruh pada kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yakni berikut ini :

1. Diketuainya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan secara parsial
2. Diketuainya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan secara parsial
3. Diketuainya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan secara parsial
4. Diketuainya pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan secara simultan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan di lakukannya penelitian diharap bisa memberi manfaat yakni:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa menambah khazanah keilmuan lembaga keuangan terkhusus terkait pengaruhnya SDM dan pendidikan terhadap profesionalisme kinerja pegawai

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian bisa menjadi masukan untuk para praktisi untuk menyikapi permasalahan tentang pengaruhnya SDM dan pendidikan terhadap profesionalisme kinerja pegawai

3. Untuk melakukan analisis besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KJPP Wahyu Yasir Purnamasari dan Rekan

Pada bab ini menerangkan terkait telaah pustaka dan landasan teori terkait penelitian, kerangka penelitian teoritis, serta hipotesis guna memberi jawaban sementara atas penelitian ini.