

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu aset sehingga perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu, bukan hanya berarti pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Syarat kualitatif yang dikehendaki itu umpamanya: kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku.

Hal tersebut diatas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dalam UU No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 pasal 3 yang menyatakan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Salah satu upaya untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional tersebut adalah melalui jalur pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan oleh lembaga, perusahaan maupun organisasi. Ditegaskan pula dalam Garis-Garis Besar Haluan

Negara 1999 bahwa: ‘... Pembinaan sumber daya manusia yang berkualitas beriman dan bertaqwa terhadap tuhan yang maha esa, dilaksanakan melalui pelatihan ...’

Penyelenggaraan pelatihan pada lembaga/ instansi selain bertujuan untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional juga merupakan salah satu strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia agar mereka dapat terampil dan produktif, sehingga tujuan lembaga/ instansi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dalam hal ini tenaga kerja di suatu lembaga merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan, karena setiap karyawan memiliki karakter yang berlainan sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman dan lingkungan masyarakat yang beranekan ragam, maka akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003: 175). Pengertian pelatihan dalam Instruksi Presiden No.15 tahun 1974 (dalam M.Kamil, 2010:4) adalah sebagai berikut.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005:67). Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pegawai melalui pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Dengan demikian karyawan akan mengetahui fungsi, peranan dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya dan dilain pihak pengusaha perlu menumbuhkan iklim kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawan sehingga dapat mendorong motivasi kerja kearah partisipasi karyawan terhadap perusahaan.

Sehubungan dengan itu pelatihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja. Oleh karena itu pelatihan merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) Garut, karena keberadaanya sangat penting dalam memberikan peluang yang besar kepada masyarakat pedesaan untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Keberhasilan PD.BPR dalam menggerakkan dana masyarakat adalah tergantung kemampuan pegawai dalam mengelolanya.

Di lingkungan PD.BPR Garut, peranan pegawai atau karyawan sangat penting, baik itu secara individu maupun kelompok. Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi, memegang peranan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya harus tepat waktu dan sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Selain itu, tingkat pendidikan karyawan dalam perusahaan/badan usaha sangat penting untuk diperhatikan karena semua peralatan dan fasilitas yang tersedia guna untuk menunjang pekerjaan pegawai akan sangat tidak berarti apabila karyawan tidak mampu mengoperasikannya dikarenakan tingkat pendidikannya yang rendah. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan ia akan diharapkan akan semakin mampu untuk mengembangkan kemampuannya.

Pelatihan Manajemen Bank merupakan salah satu upaya atau langkah khusus yang dipersiapkan dalam rangka mendukung keberhasilan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD.BPR) yang tengah dijalankan saat ini. Penyelenggaraan pelatihan manajemen bank dilaksanakan berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahunan untuk meningkatkan kapasitas manajemen sumber daya manusia PD.BPR Garut.

Sejalan dengan perkembangan pelaksanaan otonomi daerah dengan implikasi terjadinya perubahan lingkungan strategis dalam memasuki era

globalisasi dan perdagangan bebas, maka perlu diantisipasi dengan melakukan reorganisasi pembangkitan semangat membangun dengan dilandasi penerapan kaidah *good governance* dan *good corporate governance*. Maka dari itu untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia Pemda Garut melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk beberapa pegawai PD.BPR yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja pegawai serta mempersiapkan para tenaga terampil dan siap pakai guna menjalankan PD.BPR dengan paradigma baru serta dengan menggunakan Sistem Informasi Teknologi (IT) yang ke depan akan bersaing dengan perbankan lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti Studi tentang Dampak Pelatihan Manajemen Bank Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PD.BPR Garut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan hasil pengamatan dilapangan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Adanya program pelatihan manajemen bank yang menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai PD.BPR Garut.
2. Tingkat pendidikan para karyawan yang tidak sama
3. Pendidikan karyawan dari berbagai disiplin ilmu
4. Motivasi kerja relatif rendah, ditandai dengan masuk kerja tidak tepat waktu.
5. Kurang Disiplin, seringkali dalam mengambil istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

C. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah adalah “Adakah dampak pelatihan manajemen bank dalam meningkatkan kinerja pegawai PD.BPR Garut?”.

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelatihan manajemen bank dalam meningkatkan kinerja pegawai PD.BPR Garut?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai PD.BPR?
3. Seberapa besar dampak dari hasil pelatihan manajemen bank dalam meningkatnya kinerja pegawai PD.BPR Garut?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengenai proses pelatihan manajemen bank dalam meningkatkan kinerja pegawai PD.BPR Garut.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai PD.BPR Garut
3. Untuk mengetahui seberapa besar dampak pelatihan manajemen bank dalam meningkatkan kinerja pegawai PD.BPR Garut.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Secara teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi konsentrasi pelatihan dalam menunjang dan meningkatkan sumber daya manusia Indonesia.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai pengalaman praktis bagi penulis dalam mengaplikasikan konsep-konsep dan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan pada jurusan PLS di Universitas Pendidikan Indonesia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai dampak pelatihan manajemen bank dalam meningkatkan kinerja pegawai PD.BPR Garut.

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2004;51) yang dimaksud dengan hipotesis adalah :

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap perumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Berdasarkan penjelasan diatas tentang hipotesis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut, “terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai”.

H. Populasi dan Sampel

Sesuai dengan pendapat Sugiono (2001; 57) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini adalah peserta Diklat manajemen bank sebanyak 44 orang.

Adapun sampel penelitiannya adalah 30 orang, sebagaimana diungkapkan oleh Bailey (Soehartono 2000) memberikan pendapatnya bahwa “Untuk penelitian yang akan menggunakan analisis data dengan statistik maka besar sampel yang paling kecil adalah 30”. Dengan demikian yang menjadi sumber data atau responden dalam penelitian ini sebanyak 30 orang yang terdiri dari peserta pelatihan Manajemen Bank periode 19 oktober s.d 22 oktober 2009.

I. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara umum tentang isi dan materi yang akan dibahas, maka digambarkan dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan, yang didalamnya membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan dan pembatasan masalah, tujuan penelitian, Manfaat penelitian, hipotesis, populasi dan sampel, metode dan teknik pengumpulan data serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan teoritis, Merupakan landasan teori dan gambaran umum mengenai dasar penelitian atau teori yang melandasi penelitian

BAB III : Metode penelitian, berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional , alat dan teknik pengumpulan data, prosedur pengumpulan data, prosedur pengolahan dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan. Membahas mengenai gambaran umum lokasi penelitian, hasil penelitian dan pembahasan penelitian

BAB V : Kesimpulan dan Saran, membahas tentang kesimpulan dan saran yang disusun berdasarkan hasil diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan dan merupakan penjelasan akhir dari keseluruhan penelitian.

