

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor keberhasilan yang paling penting dan utama dalam suatu organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Hal ini tentunya akan diikuti dengan perubahan yang harus dapat diantisipasi oleh manajemen organisasi. Salah satu aspek yang terpenting di dalamnya adalah kualitas sumberdaya manusianya. Seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal apabila mengetahui arah dan tujuan organisasi dan apa peranan yang dimainkan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Program pelatihan merupakan salah satu cara dalam proses pembelajaran yang tepat untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, sikap, dan perilaku pegawai. Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa ada keterkaitan antara pelatihan dan kinerja pegawai. Menurut Jackson, et al. (2011:11) pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja dalam jangka waktu pendek dan dalam suatu pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi pegawai . Sedangkan kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seorang yang mampu membawanya menuju kinerja superior atas pekerjaan, peran, dan situasi yang diberikan kepadanya (Shermon, 2004:11).

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya, menurut Wibowo (2007:79), bahwa kompetensi merupakan

kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Setiap karyawan harus mampu melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu serta mampu melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga dengan kompetensi akan memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi dianggap sebagai ukuran yang penting dalam mencapai suatu kinerja unggul yang diinginkan.

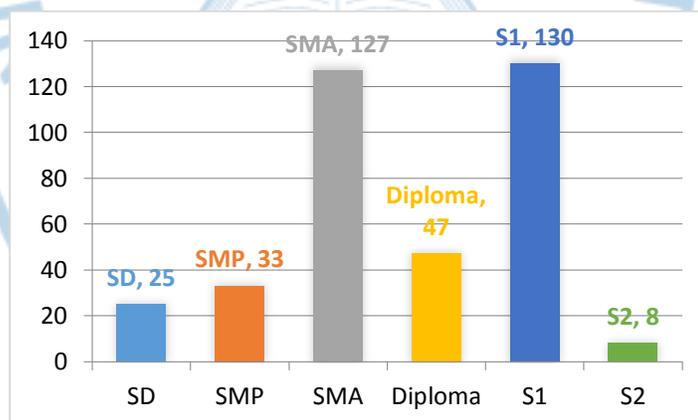
Tenaga kependidikan Institusi Perguruan Tinggi Swasta X merupakan sumber daya manusia yang sangat penting karena peranan tenaga kependidikan terlibat langsung dalam melayani dan menangani keluhan mahasiswa atau dosen dalam melakukan kegiatan administrasi akademik. Terlebih jika dilihat dari mekanisme alur pekerjaan yang dijalani oleh tenaga kependidikan yang setiap harinya bertemu dengan mahasiswa atau dosen dengan karakter berbeda-beda, tentunya akan sangat memerlukan tindakan pelayanan yang tepat dan baik serta dapat memberikan dampak positif kepada mahasiswa atau dosen.

Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa atau dosen, Institusi Perguruan Tinggi Swasta X dalam hal ini sangatlah tergantung pada kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Biro Kepegawaian Institusi Perguruan Tinggi Swasta X, saat ini Institusi Perguruan Tinggi Swasta X menghadapi suatu tantangan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memadai dari segi kualitas. Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan saat ini dibuat secara terpusat yang mengakibatkan pelatihan tersebut tidak tepat sasaran. Hal tersebut terjadi dikarenakan kegiatan pelatihan diselenggarakan tidak dilihat dari kebutuhan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi diri dari setiap pegawai sesuai dengan jabatannya. Selain itu kegiatan pelatihan diberikan biasanya diberikan setelah pegawai menduduki jabatan tertentu bukan diberikan pada saat persiapan menduduki

jabatan tertentu. Pekerjaan tidak dilakukan sesuai dengan Standar Operasional yang ditetapkan dan adanya kondisi saling menyalahkan antar bagian apabila pekerjaan yang dilakukan memberikan hasil yang baik. Kondisi demikian akan menyulitkan pegawai dalam melakukan penyesuaian dengan tuntutan hasil kerja yang kompleks.

Berdasarkan masalah kegiatan pelatihan sebagaimana dikemukakan di atas dan hasil kuisioner mengenai tingkat kepuasan dan harapan mahasiswa terhadap kinerja tenaga kepegawaian, maka harapan pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik akan sulit diwujudkan secara optimal. Hal ini didasarkan pada suatu kenyataan bahwa kompetensi pegawai yang menjadi determinan pencapaian kinerja belum sepenuhnya dicapai oleh pegawai di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X. Peran pelatihan menjadi posisi utama dalam menentukan kesuksesan pegawai dalam mencapai kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

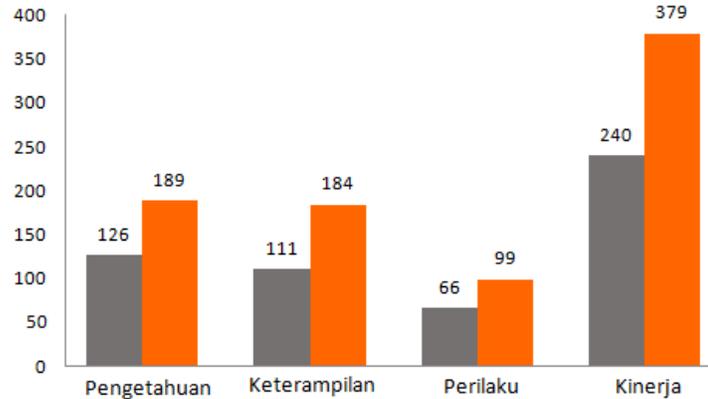
- Data tenaga kependidikan Institusi Perguruan Tinggi Swasta X



Sumber Data : Biro Teknologi Informasi, 2016

Gambar 1 : Diagram Data Pendidikan Tenaga Kepegawaian

- Data tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan tenaga kependidikan (Tata Usaha/Biro) pada Universitas X



Sumber : Data kuisioner , 2015

Gambar 2 : Diagram Data Tingkat Kepuasan dan Harapan Mahasiswa Terhadap Layanan Tenaga Kependidikan

Keterangan :

Warna abu-abu merupakan data tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan Tenaga Kependidikan (Tata Usaha/Biro) Universitas X

Warna jingga merupakan data tingkat harapan mahasiswa terhadap layanan Tenaga Kependidikan (Tata Usaha/Biro) Universitas X

Dilihat dari tingkat pendidikan karyawan Institusi Perguruan Tinggi X sudah memiliki kompetensi yang cukup dan dapat menerima tambahan keterampilan, pengetahuan yang lebih dengan melakukan pelatihan. Sedangkan dilihat dari tingkat kepuasan dan harapan mahasiswa Institusi Perguruan Tinggi Swasta X maka pengembangan pegawai merupakan suatu proses yang sistematis untuk ditangani secara khusus sehingga dalam mencari kebutuhan pegawai sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.

Dilihat dari kondisi, fenomena ini bertentangan dengan tujuan dari perencanaan itu sendiri. Cara untuk mengatasi hal tersebut, Institusi Perguruan Tinggi Swasta X diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme pegawai untuk memiliki kompetensi kerja yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, minat dan pengalaman, yang sampai saat ini

hal tersebut dirasakan kurang memadai, berbagai upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul ini dimulai dengan menciptakan prakondisi untuk bekerja lebih profesional yaitu dengan peningkatan kemampuan melalui pelatihan untuk seluruh golongan pegawai. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penelitian tesis ini adalah : Pengaruh Program Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Studi Kasus Institusi Perguruan Tinggi Swasta X.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut

1. Bagaimana pemberian pelatihan kepada Tenaga Kependidikan yang diterapkan oleh Institusi Perguruan Tinggi Swasta X?
2. Bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh Tenaga Kependidikan di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X?
3. Bagaimana kinerja Tenaga Kependidikan di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan Institusi Perguruan Tinggi Swasta X, secara simultan dan parsial?

1.3. Maksud dan Tujuan

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan informasikan dan melakukan pemecahan masalah yang berhubungan dengan pengaruh program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Institusi Perguruan Tinggi Swasta X.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana sistem pelatihan yang diterapkan oleh Institusi Perguruan Tinggi Swasta X kepada Tenaga Kependidikan.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kompetensi yang dimiliki Tenaga Kependidikan di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X
3. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana kinerja yang dimiliki Tenaga Kependidikan di Institusi Perguruan Tinggi Swasta X
4. Untuk mengetahui hubungan dan memahami bagaimana pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja secara simultan dan parsial yang diterapkan oleh Institusi Perguruan Tinggi Swasta X

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memenuhi dua sasaran kegunaan penelitian yakni aspek guna laksana dan aspek guna keilmuan, yang diuraikan sebagai berikut :

1. Aspek guna laksana :

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk Institusi Perguruan Tinggi Swasta X, khususnya yang berhubungan dengan pimpinan yang dapat memilih dan mengusulkan pelatihan apa saja yang dibutuhkan oleh bawahannya untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan Institusi Perguruan Tinggi Swasta X.

2. Aspek guna keilmuan ;

Semoga sumbangan pemikiran ini dapat memberikan informasi, bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai manfaat pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.

