

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dinamika pertumbuhan perekonomian di Indonesia sangatlah pesat. Manajemen sumber daya manusia agar melihat perkembangan pertumbuhan perekonomian guna mempersiapkan setiap karyawan-karyawan yang saat ini akan direkrut dan dikelola.

Faktor persaingan merupakan salah satu bagian yang harus ditangkap cermat oleh manajemen sumber daya manusia untuk bersaing secara kreatif dan kompeten untuk dapat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, faktor manusia merupakan faktor kunci dalam suatu perusahaan atau organisasi. Semakin besar suatu perusahaan, semakin besar pula tuntutan peranan manusia didalam perusahaan. Oleh karena itu, manajer yang berhasil adalah orang-orang yang mampu melihat sumber daya manusianya sebagai aset yang harus dikelola dengan sangat baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Namun kondisi yang dapat sekarang kita ketahui, begitu banyak tenaga kerja yang belum memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat bekerja secara optimal dan layak. Pada kenyataannya terjadi kesenjangan antara kualitas sumber daya manusia dengan kualifikasi tenaga kerja yang diminta oleh organisasi atau perusahaan. Apabila tidak diselesaikan kondisi seperti ini maka akan sangat

berdampak buruk bagi perusahaan ketika tenaga kerja dibebani dengan segala tugas-tugas yang tidak mampu ia kerjakan dengan optimal.

Dunia pendidikan tidak memberikan fasilitas ataupun bekal yang memadai dalam pengarahan karir bagi calon lulusan baru yang melamar suatu pekerjaan di perusahaan atau organisasi. Biasanya mereka belum siap untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang baru ketika memasuki dunia kerja. Ada dua cara mengatasi kesenjangan yang terjadi antara kualitas sumber daya manusia dan kualifikasi tenaga kerja dalam perusahaan. Pertama merekrut sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang diminta oleh sektor dunia usaha. Kedua mengadakan program pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja supaya mampu bersaing dengan mengikuti perkembangan yang ada. Program pelatihan ini diikuti karyawan baru dan karyawan lama. Mengingat pentingnya program pelatihan yang akan dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memajukan organisasi atau perusahaan menjadi terdepan maka penulis tertarik untuk membahas secara umum tentang hubungan program pelatihan dengan kinerja setelah melaksanakan program pelatihan tersebut.

Program pelatihan dilaksanakan untuk mengembangkan dan memperbaiki keterampilan kerja tenaga kerja untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Bentuk dari program pelatihan adalah sebagai sebuah investasi yang membutuhkan biaya tidak ringan yang dikeluarkan oleh organisasi atau perusahaan. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan akan kembali dalam bentuk yang lain yaitu manfaat dari program pelatihan itu sendiri. Manfaat program pelatihan akan karyawan dapat melakukan tanggungjawabnya secara optimal.

Untuk membuktikan sejauh mana pengaruh pelatihan terhadap kinerja sumber daya manusia maka penulis mengadakan sebuah penelitian pada BCA Finance yang merupakan salah satu cabang dari BCA Finance di Indonesia. BCA Finance adalah sebuah perusahaan yang melakukan kegiatan usaha sebagai lembaga pembiayaan yang meliputi pembiayaan konsumen, kegiatan sewa guna usaha, anjak piutang dan usaha kartu kredit. Sumber daya manusia dalam BCA Finance ini sangat berperan karena dengan adanya tenaga kerja tersebut dapat menunjang keberhasilan suatu program yang sudah dirancang. Maka dari itu alasan penulis untuk melakukan penelitian pada BCA Finance Jakarta Selatan karena setiap diadakan perekrutan selalu disertai dengan program pelatihan dan perusahaan menuntut kinerja tertentu sebagai hasil dari pelatihan tersebut.

Berdasarkan kajian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN : SURVEY TERHADAP KARYAWAN BAGIAN PROFESSIONAL DEVELOPMENT PROGRAM PADA BANK CENTRAL ASIA FINANCE JAKARTA SELATAN.**

1.2 Identifikasi Masalah

Keefektifan dalam pelaksanaan program pelatihan merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Dengan diadakannya suatu program pelatihan yang telah disusun, *Bank Central Asia* mengharapkan dapat memperoleh tujuan dan sasaran serta memperlengkapi sumber daya manusia yang mengikuti program pelatihan tersebut. Hasilnya dapat diketahui ketika diukur dan dinilai apakah sesuai dengan komitmen yang diambil dengan pihak manajemen agar

dapat memiliki kinerja yang kreatif dan berkompeten dalam bidang *professional development program*. Berdasarkan uraian tersebut, dapat didefinisikan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana program pelatihan pada Bank Central Asia Finance Jakarta Selatan.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank Central Asia Finance Jakarta Selatan.
3. Sejauh mana pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia Finance Jakarta Selatan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dibuat, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana program pelatihan pada Bank Central Asia Finance Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Bank Central Asia Finance Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia Finance Jakarta Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya:

1. Bagi Penulis

Dengan hasil penelitian ini penulis memperoleh pengetahuan yang baru yang memperlengkapi dirinya ketika ilmu yang didapat diterapkan kedalam dunia

kerja yang berkaitan khususnya tentang pelatihan serta pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat memperkaya dan memperlengkapi teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya yang terkait dengan program pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat juga dijadikan rujukan bagi peneliti lainnya yang diperlukan serta sebagai bahan yang hendak melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.

3. Bagi BCA Finance Jakarta Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam usaha untuk memperbaiki kekurangan yang ada, khususnya mengenai pelatihan yang tepat sasaran supaya dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia.