

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi instansi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat memiliki kinerja yang baik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawainya pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi pemerintahan agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki pegawai yang berkompentensi tinggi serta berusaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Keberhasilan suatu organisasi atau suatu instansi ditentukan oleh bagus atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Semakin baiknya kinerja sumber daya manusia dalam organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi instansi tersebut.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam

arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh instansi. Oleh karena itu, keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Pegawai selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak di ikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi. Sumber daya yang dimiliki instansi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintah adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat pelatihan merupakan totalitas interaksi manusia untuk

pengembangan manusia seutuhnya, dan pelatihan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang (Sutrisno, 2012).

Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuantujuan organisasional (Simamora, 2011). Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu bagi yang bersangkutan. Selain dengan adanya pelatihan pegawai diharapkan akan lebih berpengalaman dalam bekerja.

Pelatihan tidak hanya dimaksudkan sebagai penyegaran terhadap cara penanganan atas pekerjaan yang telah menjadi rutinitas dari karyawan yang bersangkutan namun juga mencoba untuk menemukan suatu inovasi baru dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat menjadi lebih efektif dan efisien dibandingkan sebelum mendapatkan pelatihan. Selain itu dengan adanya pengalaman kerja yang cukup ditambah dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan menjadi loyal terhadap perusahaan.

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2015). bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan. Instansi pemerintah yang memperhatikan pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2004). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 2008). Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung kedalam instansi pemerintah. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah dengan memberikan pelatihan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah pegawai dengan pengalaman kerja yang lama, karyawan senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Disisi loyalitas, pegawai yang memiliki masa kerja lama adalah

karyawan yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap instansi pemerintah.

Salah satu instansi pemerintah daerah provinsi Kalimantan Selatan yaitu adalah Badan Keuangan Daerah. Pada awalnya Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan terbagi atas 3 komponen organisasi perangkat Daerah yaitu Dinas Pendapatan Daerah Prov. Kalsel, Biro Keuangan Setda Prov. Kalsel, dan juga Bagian Aset pada Biro Perlengkapan Setda Prov. Kalsel. Khusus untuk Dinas Pendapatan Daerah Prov. Kalsel, sebelum dibentuk Lembaga Dinas Pendapatan Provinsi Kalimantan Selatan, pengelolaan urusan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan ditangani oleh Bagian Pajak dan Pendapatan Asli Daerah Biro Keuangan Pemerintah Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan. Kemudian tahun 1975, berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan Nomor 2 Tahun 1975, tanggal 29 Maret 1975 ditetapkan Pembentukan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan. Pada perkembangan selanjutnya, dalam menyempurnakan dan penyeragaman struktur organisasi Dinas Pendapatan Daerah se-Indonesia, Menteri Dalam Negeri mengatur dan memberikan petunjuk melalui Surat Keputusan Nomor KUPD 7 / 7 / 39-26 tanggal 11 Maret 1978 Jo. Kawat Menteri Dalam Negeri Nomor KUPD 7/ 8 / 38 tanggal 11 April 1978. Membedomani Keputusan Menteri Dalam Negeri tersebut diatas maka Pemerintah Daerah Provinsi Tingkat I Kalimantan Selatan menyusun dan menerbitkan Peraturan Daerah Tingkat Satu Kalimantan Selatan Nomor 15 Tahun 1980 tentang Organisasi dan

Tata Kerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan, yang isinya mengatur tentang struktur organisasi dan tata kerja Dinas Pendapatan Daerah hingga Cabang-Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) di Daerah Tingkat II. Peraturan Daerah ini tidak mengalami perubahan hingga tahun 2000. Ketika memasuki Otonomi Daerah yang ditandai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2000 tentang Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom, juga Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan melaksanakan perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Dinas Pendapatan, yakni dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2000 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dan tentang Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (UPPD). Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) yang dilaksanakan saat ini berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016 Nomor 11, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Tahun 2016 Nomor 100). Dan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 072 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Sehingga sesuai dengan

adanya Perda terkait struktur organisasi yang baru di atas, maka sejak Januari 2017 terbentuklah Organisasi Perangkat Daerah yang baru yang bernama Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan (Bakeuda, kalsel. 2022).

Kepala Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola keuangan daerah didukung oleh satu sekretariat, sub bagian, bidang, sub bidang dan unit pelaksana teknis (UPT) badan dan empat kepala bidang yaitu Kepala Bidang Anggaran, Kepala Bidang.

Pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai pegawai yang menangani pengelolaan keuangan daerah yang menyangkut resiko keuangan, harus mampu menjalankan peran dan fungsinya secara profesional dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut adanya pelatihan dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi serta memiliki pengalaman kerja yang mumpuni dalam menangani dan melaksanakan pengelolaan keuangan daerah.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah pegawai dengan pengalaman kerja yang lama, pegawai senior, sering kurang mau mengikuti pelatihan, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, dan karena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja secara umum.

Disisi loyalitas, pegawai yang memiliki masa kerja lama adalah karyawan yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap

perusahaan. Kondisi yang ada pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah pegawai yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan pegawai senior. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama, dapat disebut bahwa loyalitas mereka terhadap Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan sudah baik, namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya pegawai dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan. Sebagian besar pegawai senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut dan pengamatan maka peneliti tertarik melakukan penelitian pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?

3. Apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dan dijadikan acuan secara teoritis serta menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam memberi solusi dalam masalah yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Badan Keuangan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Sebagai bahan informasi dan masukan untuk instansi pemerintah berkaitan dengan pelatihan dan pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.