

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tahun 2020 merupakan tahun yang sangat berat bagi seluruh Indonesia, karena Indonesia juga termasuk salah satu diantara sekian negara yang mengalami pandemi Covid-19. Perekonomian duniapun menjadi sangat terpuruk. Yang mana modifikasi kebijakan dan perencanaan strategis harus segera dilakukan supaya ekonomi segera pulih pada masa pasca pandemi Covid-19 (Muhyiddin, 2020). International Labour organization atau organisasi ketenagakerjaan dunia (ILO) memperkirakan 118 juta penduduk di dunia mengalami pengangguran, bahkan 1,25 miliar pekerja mengalami ancaman pemutusan hubungan kerja (PHK). Sektor yang terdampak adalah bidang perdagangan ritel, akomodasi, makanan dan manufaktur. Sedangkan sektor yang lebih rentan adalah pekerja informal yang kurang memiliki kapasitas dan kompetensi memadai (Muhyiddin, 2020). Sehubungan dengan era digital dan era Revolusi Industri ke-4 atau 4.0, maka pengetahuan mengenai teknologi informasi mutlak diperlukan. Dimana persaingan akan memenangkan mereka yang menguasai teknologi digital dan memiliki kompetensi. Investasi bagi pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia juga sangat penting. Oleh karena itu diperlukan peningkatan kompetensi dan pembaharuan ketrampilan bagi para tenaga kerja di masa pandemi Covid-19 dan pasca pandemi Covid-19 nanti. Otomatisasi dan digitalisasi merupakan hal yang mutlak harus dikuasai (Pratama & Iryanti, 2020).

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) selama pandemi Covid-19 dan pasca Covid-19 tidak banyak yang berbeda. Jadi selama pandemi Covid-19 diperlukan perubahan kualitas manajemen sumber daya manusia, terutama dari perspektif psikososial (Agarwal, 2021). Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena didalam organisasi manusialah yang menjadi sumber utama untuk bisa menggerakkan sumber daya manusia lainnya. Pada hakikatnya, sumber daya manusia sebagai suatu penggerak dari suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia juga bukan hanya dilihat dari produktivita kerjanya saja, tetapi dapat juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Organisasi dapat menjadikan pengelolaan sumber daya manusia dan komitmen pegawainya sebagai kunci sukses dalam menghadapi persaingan (Barney, 2010).

Unsur sumber daya manusia merupakan sebuah kunci yang harus dipertahankan dalam suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi di era new normal untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu,ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah dengan tetap mempertahankan kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Edison, dkk (2016:142) kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketetapan dan didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengalaman, keahlian dan sikap yang dimiliki pegawai. Kompetensi merupakan sesuatu hal yang tidak bisa ditiru karena karateristinya yang bersifat spesifik bagi tiap individu. Kompetensi kinerja dapat juga diartikan sebagai suatu

perilaku yang ditunjukkan oleh mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata. Dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang, kita dapat memperidiksi kinerja orang tersebut (Ratnasari, Sutjahjo 2019). Kinerja perusahaan dapat berjalan lancar apabila karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya. Karena kompetensi yang memadai akan memacu semangat kerja kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja yang baik, yang akan meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Sedangkan menurut Boulter, Dalziel dan Hill (2006) Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka akan mengeluarkan kinerja yang superior dalam pekerjaannya. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan pegawai, yang merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kinerja pegawai.

Menurut Mandang, dkk (2017) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Menurut M. Yani (2012) pelatihan adalah suatu sarana meningkatkan pengetahuan dan keterampilan secara teknis. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan kompetensi pegawai dengan memberikan pelatihan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sangat penting bagi organisasi apabila akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan

secara efektif. Dimana kompetensi-kompetensi ini harus dimiliki oleh para karyawan, karena dengan memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang baik dan benar yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan demikian adanya pelatihan akan menambah keterampilan para karyawan serta memperbaiki kinerja karyawan sehingga para karyawan juga memiliki kesempatan untuk dipromosikan jabatannya oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2017:107) Promosi (promotion) memberikan peran penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi sesuatu yang selalu dinanti-nantikan. Dengan memberi promosi berarti memberi tanggungjawab dan kepercayaan mengenai kemampuan dan kecakapan dari karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Menurut Mohammad Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Jadi kinerja adalah suatu gambaran mengenai tingkat suatu pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* organisasi (Mohamad Mahsun 2014:025). Dengan demikian kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja karyawan baik berupa kuantitas maupun kualitas.

Dari penjelasan tentang beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan diatas, baik faktor kompetensi SDM, Pelatihan, dan Promosi jabatan, adapun penelitian sebelumnya yang juga menjelaskan mengenai faktor-faktor tersebut. Penelitian sebelumnya mengenai Kompetensi Sumber daya manusia, Pelatihan, dan Promosi jabatan oleh Rahman Hasibuan(2019) menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan (bersama-sama) Kompetensi SDM, Pelatihan, dan

Promosi Jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian juga hasil penelitian Siti Husna (2021) menunjukkan bahwa Uji hipotesis secara simultan pelatihan dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) dengan koefisien determinasi sebesar 94,2%.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aragon Et Al, (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun lain halnya dengan hasil penelitian Navrathin Datu Sabar, Lucky Dotulong (2017) menunjukkan bahwa variabel Promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Deni Candra Purba dan Sjendry Loindong (2019) menunjukkan bahwa promosi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

UPT Balai Latihan Kerja Surabaya selama pandemi Covid-19 mengalami kendala pelatihan belum bisa dilaksanakan dan akan dilaksanakan kembali setelah PPKM level 3, (Menurut HRD UPT Balai Latihan Kerja Surabaya pada Rabu, 25 November). Kendala lain yang terjadi di UPT Balai latihan kerja Surabaya adalah kompetensi SDM pegawai yang belum cukup dimiliki akan diberikan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Dengan demikian berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia, Pelatihan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya ?
3. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya ?
4. Apakah kompetensi SDM, pelatihan, dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah diatas, tujuan utama dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Kompetensi Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya .
2. Mengetahui Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya
3. Mengetahui Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya .
4. Mengetahui Pengaruh Kompetensi SDM, Pelatihan, dan Promosi jabatan secara simultan terhadap kinerja karyawan UPT Balai Latihan Kerja Surabaya .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai pada penelitian yang diajukan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Memiliki pengetahuan yang lebih mendalam mengenai instansi yang dijadikan sebagai tempat penelitian.
- b. Membuka wawasan tentang dunia kerja yang sesungguhnya, baik dari segi kedisiplinan maupun pergaulan didunia kerja.
- c. Untuk dapat mengimplementasi ilmu dan teori yang telah diperoleh selama dibangku kuliah.
- d. Memberikan pengalaman berharga dalam memperluas pengetahuan dan wawasan tentang kinerja pegawai dalam kaitanya dengan Kompetensi SDM, Pelatihan, dan Promosi Jabatan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif kepada kantor UPT Balai Latihan Kerja Surabaya yang berupa saran mengenai kompetensi SDM, Pelatihan, dan Promosi Jabatan agar dapat menjadi bahan pertimbangan atas pelaksanaan kebijakan-kebijakan terkait dengan usaha peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Suarabaya

Guna menambah refrensi kepustakaan sebagai bahan informasi bagi mahasiswa Universitas PGRI Adibuana Surabaya di masa yang akan datang yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.