

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah ilmu yang mempelajari berbagai cara agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif. Ilmu manajemen merupakan ilmu yang sangat mendasar untuk semua kalangan. Setiap organisasi membutuhkan ilmu ini untuk mengelola organisasinya sesuai tujuan yang hendak dicapai. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Menurut Erna Novitasari (dikutip dari Adhi Supriadi, 2022:2)

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh para ahli: Menurut Hasibuan (dikutip di Adhi Supriadi 2022:4) "Manajemen Sumber Daya Manusia ialah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Menurut Filippo (dikutip Hasibuan 2017: 8) "*Personnel management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and*

separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished", artinya: Manajemen personalia ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja atau karyawan. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan Pelatihan dalam merekrut pegawai agar mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. karena pelatihan mempengaruhi jalannya suatu pekerjaan, didalam organisasi ini bergerak dilapangan atau diluar ruangan dan harus dilakukan pelatihan terlebih dahulu agar pekerjaan berjalan dengan baik.

Melakukan hal tersebut dibutuhkan pula pengalaman kerja karena dapat memberikan kita kesempatan dan kemampuan untuk belajar memegang tanggung jawab dan mencoba tantangan dalam pekerjaan yang kita lakukan. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja pegawai, pegawai akan lebih mudah dan cepat pekerjaan dalam melaksanakan atau tugasnya. Menurut Manulang (dikutip di Nurhayati, 2021,32) Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu harapan yang harus mendapat perhatian dari setiap organisasi terutama pimpinan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan pegawai. Hal ini dapat menumbuhkembangkan motivasi pegawai agar lebih meningkatkan kemampuannya. Penempatan pegawai merupakan suatu jenjang urutan atau pemindahan-pemindahan ke jabatan-jabatan yang lebih tinggi yang menuntut tanggungjawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. Menurut Bernardin dan Russel, (2018:21). kinerja didefinisikan sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu merupakan lembaga unsur SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu yang dipimpin oleh seorang Kepala Pelaksana yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Ogan Komering Ulu. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor 6 Tahun 2010 tentang

Pembentukan Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan komering Ulu dan Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Nomor 4 Tahun 2019 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah. BPBD ini beralamat di jalan jendral A. Yani KM. 7 Kemelak Baturaja Sumatra Selatan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara Fenomena yang terjadi di badan penanggulangan bencana daerah ini meliputi kurangnya kualitas pelatihan dan terkadang pada saat pelatihan juga sering terjadi kurangnya pemahaman dari pelatihan tersebut. kurangnya pemahaman atau kurangnya konsentrasi pada saat pelatihan, baik secara materi baik didalam ruangan ataupun dilapangan. Disebuah organisasi menerapkan pelatihan sangatlah penting, agar dapat memberikan bekal bagi pegawai. Jika kualitas pelatihan belum terkoordinir dengan baik maka pelatihan yang dijalankan tentu akan berpengaruh bagi organisasi tersebut. Dan selanjutnya belum terpenuhinya sarana/fasilitas pelatihan yang memadai seperti meja, kursi, dan luas lahan yang akan digunakan untuk peserta pelatihn dalam melaksanakan pelatihan karena fasilitas yang memadai dapat memperlancar jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Variabel yang kedua adalah pengalaman kerja, masih ada pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, Dilihat dari tingkat pengetahuan pegawai badan peanggulangan bencana daerah bahwasanya terdapat beberapa pegawai yang pengetahuan/latar belakang

pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya, sebagai contoh untuk jabatan relawan pengelola aplikasi, berlatar belakang pendidikan sarjana pendidikan islam, dan verivikator keuangan yang berlatar pendidikan ahli madya analis kesehatan , dimana yang seharusnya menjalankan tugas sebagai verivikator keuangan adalah pegawai yang ahli dibidang tersebut. Selain itu masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki pengetahuan dalam menggunakan alat komputer yang dapat menghambat pekerjaan seharusnya menyelesaikan tugas selesai dalam sehari tetapi malah lebih bahkan sering dibantu oleh rekan kerja yang lain, karena terhambat oleh pegawai yang belum memahami dalam menggunakan alat-alat komputer.

Selain tingkat pengetahuan terdapat juga permasalahan mengenai tingkat keahlian dimana tingkat keahlian yang dimiliki oleh pegawai badan penanggulangan bencana daerah ini belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, seperti keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan belum mampu berkerja sama dengan baik dengan rekan kerja. pada dasarnya pegawai tersebut dituntut untuk memiliki keahlian yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Variabel yang ketiga yaitu kinerja pegawai dilihat dari indikator hasil kerja dimana dalam menyelesaikan tugas belum sesuai dengan yang ditentukan oleh kantor yang dapat mempengaruhi hasil kerja kantor tersebut. jadi pelatihan kerja dan pengalaman kerja belum terlaksanakan dengan baik maka hasil kerja yang didapat juga tidak baik karena pelatihan dan pengalaman sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas dapat dilihat adanya masalah kurangnya tingkat pelatihan, Pengalaman kerja dan kinerja pegawai dalam bekerja. Sehingga hal tersebut berdampak kepada kinerja pegawai yang dapat menghambat tercapainya tujuan dari kantor tersebut. Hal ini merupakan persoalan yang cukup menarik untuk diteliti. Maka untuk mengetahui lebih lanjut peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten ogan komering ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten ogan komering ulu baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah kabupaten oku.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada badan peanggulangan bencana daerah Kabupaten Oku.
2. Bagi badan peanggulangan bencana daerah , hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi pegawai atau kepala dinas kantor badan peanggulangan bencana daerah. dengan pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai badan peanggulangan bencana daerah Kabupaten Oku
3. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.