

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan berpikir manusia yang dinamis membawa perubahan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang yang telah mengubah dunia ke era revolusi industri 4.0. Pada era ini persaingan usaha semakin ketat menuntut perusahaan untuk bergerak cepat dalam mengimbangi perubahan yang terjadi. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki supaya memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik.

Untuk menghadapi perubahan tersebut setiap perusahaan harus melakukan peningkatan pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam perusahaan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu aspek yang dibutuhkan untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik misalnya dengan melalui pemberian program pelatihan dan pengembangan karier untuk menciptakan semangat kerja pegawai.

Pelatihan yang diberikan oleh PDAM Tirta Sukapura diupayakan berjalan dengan baik seperti pelatihan metode praktik kerja langsung yang bersifat formal maupun informal, pelatihan metode *vestibule*, pelatihan metode *apprenticeship*, pelatihan metode kursus khusus ataupun metode lainnya. Permasalahan yang sering muncul dari program pelatihan adalah tidak dapat memenuhi kebutuhan pelatihan pegawai secara menyeluruh, waktu pelatihan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai, ketidaktepatan materi pelatihan. Dengan adanya program pelatihan dalam

perusahaan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, namun semangat kerja pegawai dapat pula dipengaruhi oleh faktor pengembangan karier.

Pelaksanaan program pengembangan karier yang baik maka segala kegiatan akan memuaskan dan sesuai dengan yang direncanakan. Program pengembangan karier merupakan program perusahaan yang bersifat jangka panjang yang bertujuan untuk mewujudkan perencanaan karier pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jauhari (2016:4) menyatakan bahwa “Pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan tujuan organisasi”. Pengembangan karier dilakukan secara terus menerus oleh pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuannya. Pengembangan karier merupakan salah satu program perusahaan yang ditujukan untuk membantu mewujudkan perencanaan karier setiap pegawai. Pengembangan karier dapat dikatakan baik apabila ada dukungan yang nyata dari pegawai itu sendiri karena tanpa adanya dukungan dari para pegawai pengembangan karier hanya sebatas program perusahaan yang tidak bermanfaat. Oleh karena itu supaya setiap program perusahaan dapat tercapai dengan baik pengembangan karier perlu terus dilakukan.

Program pelatihan dan pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai yang akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas pegawai dapat di ukur dengan melihat semangat atau tidaknya seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Semangat kerja berkaitan erat dengan sikap seorang pegawai pada pekerjaannya sendiri, karena dengan semangat kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap kerja ke arah yang

baik. Namun pada kenyataannya, saat ini dengan menurunnya semangat kerja para pegawai lebih mengarah pada sikap yang tidak baik. Baik atau tidaknya semangat kerja pegawai dapat didorong dengan adanya program pelatihan dan pengembangan karier.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Tasikmalaya adalah sebuah BUMD yang mengurus semua aspek air bersih yang ada di wilayah Tasikmalaya. Sebagai salah satu BUMD yang bertugas di bidang air PDAM bertujuan untuk menyelenggarakan usaha penyediaan air bersih bagi kepentingan umum dalam jumlah dan mutu yang mencukupi serta mendapatkan keuntungan dan melaksanakan tugas pemerintah di bidang air dalam rangka mendukung pembangunan daerah berdasarkan peraturan pemerintah.

PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya membutuhkan pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, perusahaan dapat menempuh berbagai cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yang merupakan bagian penting perusahaan di dalam bidang pelayanan jasa. Supaya pelaksanaan kerja berjalan dengan baik tentu harus didukung dengan program pelatihan dan pengembangan karier yang baik agar pegawai mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya, permasalahan yang terdapat pada PDAM ialah adanya beberapa perilaku yang kurang baik diantaranya kurangnya kerja sama antara pegawai, dan beban kerja yang di terima pegawai melebihi kemampuan pegawai sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja.

PDAM menerapkan sistem pelatihan yang sesuai standar BUMD. Pengembangan kompetensi pegawai pun ditunjang dengan adanya pelatihan kerja yang diselenggarakan pihak PDAM, dan para pegawai PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya juga sebagian besar merupakan pegawai tetap sehingga menimbulkan rasa aman. Tetapi di PDAM terdapat permasalahan kekurangan anggaran pelatihan kerja karena terbatasnya anggaran pelatihan kerja pegawai dari pemerintah daerah, hal ini disebabkan karena pendapatan daerah yang belum maksimal. Pegawai tidak merasakan kualitas pelatihan kerja yang optimal hal ini disebabkan karena pelatihan kerja yang terbatas menyebabkan kurangnya kemampuan dan keterampilan kerja pegawai maka beban kerja yang ditanggung oleh pegawai PDAM menjadi lebih banyak sehingga akan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di PDAM.

Pengembangan karier di PDAM dilakukan mulai pada saat rekrutmen yang mendapatkan pelatihan diklat yang bertujuan sebagai tahap penyesuaian diri pegawai baru dan menentukan posisi yang tepat bagi pegawai tersebut. Untuk pengembangan karier pegawai ditentukan dari hasil kinerja yang telah dicapai oleh pegawai apakah mencapai target yang telah ditentukan atau tidak. Pengembangan karier ini dilakukan dengan melakukan pelatihan terhadap pegawai yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan berdasarkan kinerjanya. Hal ini menimbulkan persaingan untuk lebih produktif di perusahaan sehingga pegawai akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, namun dalam pelaksanaan pengembangan karier terdapat permasalahan adanya ketidak sesuaian jabatan dan ketetapan jabatan pada pegawai perusahaan, hal ini akan menimbulkan kesenjangan karier yang berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut.

Adapun dari permasalahan yang diuraikan di atas, maka dapat terlihat pada pegawai PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya mengalami keterbatasan kemampuan dan keterampilan serta adanya kesenjangan karier membuat semangat kerja pegawai turun. Di PDAM Tasikmalaya, program pelatihan dan pengembangan karier sebenarnya telah dibuat seadil-adilnya dan selengkap mungkin. Dengan harapan agar semangat kerja dari keseluruhan tenaga kerjanya memiliki semangat kerja yang tinggi. Namun demikian apakah benar bahwa program pelatihan dan pengembangan karier yang telah dibuat perusahaan ini sudah memiliki pengaruh yang berarti terhadap semangat kerja bagi pekerjanya, belum diketahui oleh perusahaan. Oleh karena itu, perlu kiranya diteliti sejauhmana pengaruh program pelatihan dan pengembangan karier terhadap semangat kerja pegawai di level non manajer PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.

Berdasarkan latar belakang masalah maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja (Penelitian Pada Pegawai Di PDAM Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang yaitu mengenai Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Semangat Kerja Pegawai PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelatihan di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengembangan Karier di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.

3. Bagaimana Semangat Kerja Pegawai di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.
4. Bagaimana Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pelatihan di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.
2. Pengembangan Karier di Tirta Sukapura Tasikmalaya.
3. Semangat Kerja Pegawai di Tirta Sukapura Tasikmalaya.
4. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PDAM Tirta Sukapura Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini penulis berharap dapat digunakan sebagai tambahan atau pengembangan ilmu pengetahuan dan informasi di dalam bidang manajemen.

Terkait dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan karier terhadap semangat kerja pegawai.

2. Terapan dan Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan penulis di dalam bidang manajemen sumber

daya manusia khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan karier terhadap semangat kerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pertimbangan dan masukan perusahaan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai menjadi lebih optimal lagi.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan sumber referensi dan wawasan pembaca sebagai bahan pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak Universitas Siliwangi

Penelitian ini semoga dapat menambah ragam jenis pengetahuan, dan dapat menjadi sumber informasi yang dapat menambah pembendaharaan perpustakaan dan memberikan tambahan pengetahuan untuk mahasiswa/mahasiswi dengan konsentrasi yang sama. Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat memperoleh tambahan pengetahuan dari pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap semangat kerja pegawai dan akan menambah manfaat informasi yang lebih luas lagi dibidang akademik untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mengambil lokasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Tasikmalaya yang

beralamat di jalan Jendral A.H Nasution Km. 8 (0265) 330921 Fax. (0265) 325065
Tasikmalaya Kode Pos 46181.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian direncanakan selama 1 tahun 6 bulan, terhitung dari bulan Maret 2019 sampai dengan bulan September 2020. Berikut ini merupakan jadwal kegiatan penelitian yang dilakukan dan dapat dilihat pada lampiran 1.