

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan lembaga keuangan bank seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tepat sebagai cara alternatif untuk mengurangi adanya dualisme ekonomi keuangan di Indonesia. Dualisme keuangan ditunjukkan dengan adanya lembaga keuangan yang terorganisir dan lembaga keuangan yang tidak terorganisir. Lembaga keuangan yang terorganisir terdiri dari lembaga keuangan bank komersial dan lembaga keuangan bukan bank yang terdapat di pusat-pusat bisnis dan kota-kota besar. Lembaga keuangan yang tidak terorganisir terdiri dari lembaga keuangan yang tidak berbentuk lembaga keuangan formal seperti rentenir atau lintah darat yang keberadaannya sangat merugikan nasabah peminjam (terutama pedagang ekonomi lemah) karena biaya bunga pinjaman yang tinggi tetapi disenangi nasabah peminjam karena prosedur pinjaman yang mudah dan cepat. Sesuai dengan keterbatasan modal yang dimiliki dan usaha yang bersifat melayani sektor informal, bentuk BPR merupakan bentuk lembaga keuangan bank yang tepat untuk didirikan di Indonesia karena dapat menjadi lembaga keuangan yang dapat berperan dalam usaha pemerataan kesejahteraan masyarakat golongan ekonomi lemah.¹

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah bank yang tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran, yang dalam pelaksanaan kegiatan usahanya dapat secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Bank Perkreditan Rakyat menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu. Pada mulanya tugas pokok BPR diarahkan untuk menunjang pertumbuhan dan modernisasi ekonomi pedesaan serta mengurangi praktek-praktek ijon dan para pelepas uang (rentenir). Dengan semakin berkembangnya kebutuhan masyarakat, tugas BPR tidak hanya ditujukan

¹ Subagyo, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2002, hlm. 117-118.

bagi masyarakat pedesaan, tetapi juga mencakup pemberian jasa perbankan bagi masyarakat golongan ekonomi lemah di daerah perkotaan.²

Oleh karena itu, betapa pentingnya keberadaan BPR guna memacu perkembangan ekonomi. Selanjutnya BPR mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting untuk mendorong proses pembangunan ekonomi suatu bangsa. Sistem pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan pada BPR guna mendukung kinerja karyawan secara lebih terpadu dan tidak melakukan kesalahan. Dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang baik dan ideal, maka akan memberikan kontribusi kepada pencapaian kinerja karyawan BPR yang semakin signifikan dari tahun ke tahun. Program Pelatihan dan pengembangan SDM ini akan membekali karyawan dengan berbagai konsep dan pola kepemimpinan serta teknik pembinaan terhadap *sub-ordinate* (bawahan) dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja organisasi ialah yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM).³

Kualitas suatu organisasi sangat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan karyawan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi.⁴ Pelatihan digunakan untuk memecahkan masalah kinerja SDM yang tidak memiliki kompeten maupun pengetahuan dalam melakukan kinerja.⁵

² Malayu S.P Hasibuan, *Dasar-dasar Perbankan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 38.

³ Suhendra, *Managemen dan Organisasi dalam Realita Kehidupan*, CV. Mundur Maju, Bandung, 2008, hlm. 81.

⁴ Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm. 1.

⁵ *Ibid.*, hlm. 179.

Faktor pelatihan dan pengembangan karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja, karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku pegawai dalam suatu arah untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Sedangkan pengembangan adalah suatu cara peningkatan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya.⁶

Para karyawan yang sudah lama bekerja serta para karyawan baru umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh dan pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka yang tidak memiliki kemampuan penuh, termasuk karyawan baru dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktivitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.⁷

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jika diberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, maka hasil kinerja karyawan akan meningkat pula. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang menjalankan tugasnya tidak sesuai kompetensi yang diberikan pada saat pelatihan dan pengembangan, sehingga akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Adapun jumlah karyawan yang ada di BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati berjumlah 8 orang yang dibagi dalam 2 bagian, meliputi bagian administrasi kredit 4 orang karyawan dan bagian marketing lapangan 4 orang karyawan.

⁶ Ambar T. Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 175.

⁷ Abu Fahmi, Agus Siswanto, dkk, *HRD Syariah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2014, hlm. 172.

Pada PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati untuk meminimalkan kesalahan kinerja karyawan, maka yang dilakukan BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati adalah dimulai dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan pada saat magang yaitu selama 6 bulan masa training. Setelah masa training dilakukan pelatihan untuk karyawan yang dilakukan satu bulan sekali dengan tema yang berbeda-beda disesuaikan dengan kondisi kinerja karyawan. Pelatihan tersebut diadakan di kantor pusat PT BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati, sehingga seluruh karyawan di kantor cabang dan kantor kas diwajibkan untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik meneliti dengan judul **“Peran Pelatihan dan Pengembangan dalam Meminimalkan Kesalahan Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.”**

B. Fokus penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan tanpa mengurangi tujuan penelitian, maka batasan penelitian ini mengenai pelatihan dan pengembangan dalam mengurangi kesalahan kinerja admin pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati, meliputi:

1. Peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati
2. Tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan dalam meminimalisir kesalahan kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati

C. Rumusan masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati?

3. Bagaimana tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan untuk meminimalisir kesalahan kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati?

D. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.
4. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan dalam meminimalisir kesalahan kinerja karyawan pada PT. BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati.

E. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan
 - b. Sebagai bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan
 - c. Untuk lebih mendukung teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian
2. Manfaat Praktis
Bagi Bank:
 - a. Memberikan masukan dan informasi bagi pihak BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati agar bagian admin dapat mengurangi kesalahan kinerjanya.
 - b. Memberikan informasi kepada nasabah terkait peran admin saat melakukan transaksi.

Bagi Nasabah/Anggota:

- a. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati dalam pemberdayaan karyawan.
- b. Memberikan masukan dan informasi bagi praktisi BPR Artha Huda Abadi Margoyoso Pati mengenai peran bagian admin.

F. Sistematika penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan isi dari skripsi ini, penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian muka ini, terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman pernyataan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstraksi, halaman daftar isi, halaman daftar gambar dan daftar tabel.

2. Bagian Isi, meliputi:

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab I dengan bab lainnya saling terkait karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang kajian pustaka yang dibutuhkan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan, dan penelitian terdahulu, serta kerangka berfikir.

BAB III: METODE PENELITIAN

Berupa jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan lokasi, populasi dan sampel, instrumen penelitian, sumber data, metode

pengumpulan data, metode analisis data, penyajian data dan keabsahan data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, deskripsi, analisis dan pembahasan serta implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran, keterbatasan penelitian dan penutup.

3. Bagian Akhir

Dalam bagian ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan, dan lampiran-lampiran.

