

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawainya. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam mewujudkan hal tersebut adalah melalui pelatihan. Pelatihan bagi pegawai merupakan salah satu investasi yang diharapkan dapat menghasilkan peningkatan kinerja, pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang lebih baik.

Banyak studi yang telah dilakukan terkait efektifitas pelatihan, namun hasil-hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi. Ada organisasi yang mengalami peningkatan kinerja pegawai yang signifikan setelah mengikuti pelatihan, sementara organisasi lainnya tidak merasakan dampak yang signifikan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektifitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi." Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Definisi lainnya bersumber dari Dessler (2020), menurutnya kinerja adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien, serta memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu tujuan utama dalam manajemen sumber daya manusia. Selain rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Pelatihan pegawai telah menjadi agenda utama bagi

banyak perusahaan di seluruh dunia. Menurut Armstrong & Taylor (2020), pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, pelaksanaan pelatihan yang tidak efektif dapat mengakibatkan biaya yang besar bagi perusahaan tanpa memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Dyastuti (2018), menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati & Atmaja (2021) menyimpulkan bahwa dengan adanya program pelatihan dan pengembangan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Putri et al. (2022), menjelaskan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian yang berbeda, ditunjukkan oleh Muhtadin & Frianto (2020), dalam penelitiannya tentang peningkatan kinerja karyawan dengan pelatihan melalui kompetensi di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surabaya Selatan, menyimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pelatihan, kompetensi dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan dan positif, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi secara signifikan dan positif, dan kompetensi dapat menjadi variabel intervening antara pelatihan dan kinerja karyawan. Di kantor Sinode Gereja Amin ada beberapa pelatihan yang telah dilaksanakan antara lain pelatihan perencanaan administrasi dan desain kegiatan pelayanan gereja di lingkup Kantor Sinode Gereja Amin, Pelatihan kepemimpinan bagi pegawai, Pelatihan bahasa Inggris bagi 3 bidang yakni marturia, koinonia, dan didaskalia.

Selain itu, dalam konteks Indonesia, banyak organisasi, baik sektor pemerintahan maupun swasta, yang telah mengalokasikan anggaran yang besar untuk kegiatan pelatihan pegawainya. Namun, seringkali tidak ada evaluasi menyeluruh mengenai efektifitas pelatihan tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengukur

sejauh mana pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai, serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektifitas pelatihan tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis di Kantor Sinode Gereja AMIN, terdapat beberapa permasalahan, di antaranya: 1) Masih kurang efektifnya dampak pelatihan bagi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai; hal ini menyebabkan kendala dalam hal pelayanan dan administrasi. Contohnya yang sudah terjadi, dimana masih adanya kesalahan dalam membuat dokumen surat penting yang akan dibagikan ke seluruh Gereja Amin seperti konsep akta baptisan, pernikahan, dan juga seperti dokumen pembuatan laporan keuangan masih terdapat kesalahan 2) Kurangnya keterlibatan pemimpin dalam memberikan dukungan atau terlibat dalam proses pelatihan untuk memotivasi pegawai, sehingga menghambat keefektifannya karena pemimpin yang kuat dan suportif dapat memotivasi pegawai untuk mengikuti pelatihan dengan sungguh-sungguh. 3) Kurangnya rencana evaluasi, dimana sulit untuk menilai efektivitas pelatihan tanpa adanya pengukuran dan evaluasi yang tepat. 4) Kurangnya tindak lanjut dari pelatihan, dimana setelah pelatihan selesai. Penting adanya tindak lanjut yang efektif untuk memastikan bahwa keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Tanpa adanya tindak lanjut, pelatihan menjadi sia-sia. Tidak adanya tindak lanjut dari pelatihan yang diberikan kepada para pegawai disebabkan oleh karena keterbatasan dana, kurangnya waktu yang dibutuhkan untuk mempersiapkan dan melaksanakan pelatihan 5) Keterbatasan sumber daya seperti anggaran, waktu, dan kurangnya sumber daya peserta pelatihan dapat membatasi jenis pelatihan yang dapat diberikan dan mengurangi kualitasnya. Di Kantor Sinode Gereja AMIN masih terdapat pegawai yang kinerjanya belum optimal, hal ini ditandai dengan kurangnya disiplin kerja, kurangnya penyelesaian tugas yang telah diberikan dengan tepat karena keterbatasan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga diperlukan pelatihan untuk mengembangkan kapasitas pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Jika penelitian tidak dilakukan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja, baik itu dalam konteks individu, organisasi, maupun

sistem yang lebih besar, maka berbagai konsekuensi negatif dapat muncul, seperti stagnasi kinerja, ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan, rendahnya efisiensi produksi, hilangnya kesempatan, hilangnya kepercayaan dan kemungkinan dampak lain yang dapat terjadi hingga berdampak pada organisasi.

Melihat urgensi dan relevansi masalah tersebut, maka penelitian tentang efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai serta rekomendasi bagi organisasi dalam menyusun program pelatihan yang efektif di masa depan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengangkat judul **"Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian dapat teridentifikasi sebagai berikut:

- a. Pelatihan SDM bagi para pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin masih belum efektif.
- b. Keterlibatan pemimpin dalam proses pelatihan masih belum maksimal.
- c. Rencana evaluasi hasil pelatihan belum terprogram.
- d. Tindak lanjut pelatihan secara berkelanjutan tidak dilaksanakan.
- e. Sumber dana, waktu, dan peserta pelatihan sangat terbatas.

1.3 Fokus Penelitian

Dari identifikasi di atas, menjadi dasar untuk menentukan fokus utama penelitian ini, adalah efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin, dengan berbagai masalah yang diidentifikasi sebagai latar belakang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan fokus penelitian di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauh mana efektivitas pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin?
2. Bagaimana dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin?
3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin?
4. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelatihan yang diberikan dan dampaknya terhadap kinerja mereka?
5. Apa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan:

1. Efektivitas pelatihan yang diberikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin.
2. Dampak pelatihan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin.
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin.
4. Bagaimana persepsi pegawai terhadap pelatihan yang diberikan dan dampaknya terhadap kinerja mereka?
5. Apa rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal ini dapat menambah teori pelatihan dan kinerja yang sudah ada, memberikan wawasan yang berharga tentang dinamika konsep-konsep ini dalam konteks organisasi tertentu.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Untuk Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

- 1) Mahasiswa dan dosen akan mendapatkan kesempatan untuk memahami konteks nyata dari pelatihan dan kinerja pegawai di lembaga keagamaan, yang mungkin berbeda dari organisasi bisnis tradisional.
- 2) Temuan dari penelitian dapat diintegrasikan ke dalam kurikulum, memperkaya materi tentang pengembangan SDM dan pelatihan.
- 3) Menyediakan peluang bagi Prodi Manajemen untuk menjalin kerjasama dengan lembaga keagamaan seperti Sinode Kantor Gereja Amin dalam program magang, pelatihan, dan proyek penelitian lainnya.

b. Untuk Kantor Sinode Gereja Amin

- 1) Dengan memahami efektivitas pelatihan yang ada, Sinode Gereja Amin dapat memodifikasi atau meningkatkan program pelatihan mereka untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
- 2) Temuan penelitian akan membantu dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam merancang pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.
- 3) Hasil penelitian memberikan data konkret yang dapat digunakan oleh pimpinan Sinode Kantor Gereja Amin dalam pengambilan keputusan terkait program pelatihan dan pengembangan pegawai.
- 4) Dengan mengetahui elemen pelatihan yang paling efektif, Sinode Gereja Amin dapat mengalokasikan sumber daya dan anggaran dengan lebih tepat.

c. Untuk Peneliti Berikutnya

- 1) Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi awal atau dasar bagi peneliti berikutnya yang tertarik pada topik serupa.
- 2) Peneliti berikutnya dapat mengidentifikasi area-area yang belum dieksplorasi dalam penelitian ini dan menjadikannya sebagai fokus utama penelitian mereka