BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam pandangan manajemen modern, manusia sekarang tidak hanya diposisikan sebagai sumber daya utama dalam organisasi, namun sudah lebih dari itu, yaitu manusia menjadi aset organisasi di masa depan atau lebih dikenal dengan konsep *human capital.*[1] *"Training and development have an important role to improve employee performance to improve higher quality human resources".*[2] Karyawan dapat dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusialah yang memiliki harkat & martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi.[3] Namun ada satu hal yang jauh lebih penting daripada kedudukan karyawan yaitu pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kinerja karyawannya.

Apabila sebuah perusahaan menginginkan sebuah keunggulan bersaing melalui sumber daya manusia (SDM), maka harus membuat konsep pelatihan dan

[1]Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

[2] Wiley, "Training and Development," *This journal is available online at wiley online* 26, no. 4 (2022).

[3]Melvin Grady Lolowang, Adolfina, dan G. Lumintang, "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado,*" *EMBA* 4, no. 2 (2016): 177–186.

pengembangan secara berkesinambungan.[4] Manajemen puncak perlu menyadari betapa pentingnya investasi dalam program pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. Pelatihan karyawan merupakan suatu proses yang bertujuan agar keahlian tenaga kerja dapat dikembangkan sesuai dengan bakat & kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi instansi. Sedangkan pengembangan karir karyawan yaitu sebagai suatu usaha guna meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

Dilaksanakannya pelatihan karyawan bertujuan untuk keahlian tenaga kerja agar dapat dikembangkan sesuai dengan bakat & kemampuannya sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi instansi. Instansi harus memenuhi hal-hal tersebut apabila memang karyawan tersebut layak untuk menerimanya. Apabila tidak dipenuhi, tentunya akan menjadi bumerang bagi instansi, maka instansi harus siap kehilangan aset terbaiknya dan secara tidak langsung akan berdampak negatif pada instansi.[5]

Program pelatihan tidak hanya dapat mengembangkan kinerja karyawan saja, namun juga membantu instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan dalam mendukung keunggulan kompetitif dari instansi yang lainnya. Salah satu keunggulan kompetitif yang bisa dikembangkan adalah upaya pencegahan kejahatan penggunaan narkotika di masyarakat yang dalam istilah

[4]Reza Winanda Rahman, "*Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan,*" *JBTI* 6, no. 2 (2015): 120–141.

[5]A Sudrajat, "*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Arthindo Utama"*, *Akrab Juara* 5, no. 1 (2020): 150–159.

agama Islam dikenal dengan sebutan nahi munkar. Upaya pencegahan kejahatan narkotika memiliki kesamaan nilai dasar semangat nahi munkar haruslah dimulai dengan penciptaan pengetahuan dan keahlian para personel BNNP Kalimantan Selatan melalui pelatihan dan pengembangan karir, sehingga nantinya petugas tersebut memiliki keahlian dan kualifikasi yang sesuai dengan tujuan organisasi. Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan juga memiliki kewajiban untuk melaksanakan suatu program pelatihan serta pengembangan karir bagi karyawannya untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka yang dibutuhkan di tempat kerja. Dengan demikian, Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan juga berperan sebagai aktivitas pelaksana tugas nahi munkar yaitu sebagai pencegah kemungkaran.

Kondisi di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan yang berkaitan dengan penerapan sistem pelatihan dan pengembangan karir serta tingkat kinerja karyawan hampir sama dengan instansi lain pada umumnya. Namun dalam penelitian ini, peneliti lebih menyorot apakah ada pengaruhnya pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (Dalam perspektif nahi munkar). Berdasarkan uraian-uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (Dalam perspektif nahi munkar)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (Dalam perspektif nahi munkar)?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (Dalam perspektif nahi munkar)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui;

1. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (Dalam perspektif nahi munkar).
2. Apakah ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (Dalam perspektif nahi munkar).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk

kalimat pertanyaan.Dikatakan sementara,[6] karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Untuk menguji hipotesis, yaitu rumusan hipotesis nol (H0), hipotesis (H1) dan hipotesis alternatif (H0) dan (H1):

(H0) = Tidak ada pengaruh pelatihan dan pengembangan karir BNNP Kalsel terhadap kinerja karyawan.

(H1) = Terdapat pengaruh pelatihan dan pengembangan karir BNNP Kalsel terhadap kinerja karyawan.

(H0) = Tidak ada pengaruh secara simultan pelatihan dan pengembangan karir BNNP Kalsel terhadap kinerja karyawan.

(H1) = Terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan pengembangan karir BNNP Kalsel terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan akan dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu;

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan mengenai "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan kepada Jurusan Manajemen Dakwah Khususnya Konsentrasi Jurusan Manajemen Kelembagaan Islam".

---

[6]Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif – Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya Edisi Kedua* (Jakarta: Kencana, 2005).

2. Secara Praktis

a. Peneliti

Sebagai bahan masukan bagi peneliti untuk menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan dalam mengaplikasikan ilmu yang sudah diperoleh di perkuliahan terkait dengan permasalahan penelitian.

b. Lembaga

Bagi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan, dapat sebagai bahan informasi dan pertimbangan serta dijadikan bahan evaluasi bagi karyawan, dengan diketahuinya pengaruh pelatihan dan pegembangan terhadap kinerja karyawan juga memiliki potensi dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir kinerja karyawan untuk mencapai keunggulan kompetitif.

c. Masyarakat

Bagi masyarakat, bisa mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di BNNP Kalimantan Selatan.

d. UIN Antasari

Bagi Jurusan Manajemen Dakwah, dapat menambah kajian pustaka baru, serta diharapkan nantinya dapat membentuk jalinan kerjasama baik antara jurusan Manajemen Dakwah dengan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan.

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional pada penelitian ini digunakan untuk menentukan hal-hal apa saja yang menjadi fokus penelitian sehingga memudahkan dalam membuat instrumen pengumpulan data.

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang sehingga menyebabkan suatu perubahan. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah daya yang timbul dari variabel p pelatihan dan pengembangan karir pada kinerja karyawan (X) menyebabkan peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan karir (Y).

2. Pelatihan

Menurut Simamora pelatihan yaitu serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang.[7] Pelatihan adalah upaya pengembangan sistematik suatu sikap, pengetahuan, keterampilan, pola perilaku yang diperlukan oleh seseorang untuk memiliki kemampuan agar dapat melakukan tugas atau pekerjaan dengan tepat.[8] Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan pelatihan karyawan di BNNP KalSel. Dalam hal ini,

[7]Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*.

[8]Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, *Ilmu dan Aplikasi Pendidikan* (Jakarta: PT. IMTIMA, 2007).

maka pelatihan karyawan sangat penting untuk dilaksanakan di lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, akan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan dari terbesar hingga terkecil terhadap kinerja karyawan di BNNP KalSel.

3. Pengembangan Karir

Yaitu suatu proses yang dilakukan oleh organisasi dalam menyiapkan tenaga kerja untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang dalam suatu organisasi tersebut.[9] Pengembangan karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasaan karyawan di BNNP KalSel untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu, sehingga dapat diselesaikan pada waktu yang tepat, dengan indikator-indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya, kebutuhan akan pengawasan dan interpersonal.[10] Kinerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti; jumlah dan komposisi kompensasi, penempatan kerja, pelatihan, promosi,

[9]Cen Cia Cai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Padang Sidempuan: PT. Inovasi Pratama Internasional, 2022).

[10]Akhmad Fauzi dkk, *Manajemen Kinerja* (Jawa Timur: Airlangga University Press, 2020).

rasa aman di masa depan, dan hubungan dengan rekan kerja karyawan BNNP KalSel. Dengan demikian, maka pelatihan dan pengembangan karir sangat penting untuk dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan BNNP KalSel. Sebab dari faktor-faktor tersebutlah lembaga akan mengetahui pengaruh yang terbesar hingga terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan dari pelatihan dan pengembangan karir.

5. Nahi Munkar

Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ali Imran: 110 yang berbunyi “Dan hendaklah diantara kamu ada segolongan orang menyeru kepada kebajikan, menyuruh berbuat ma'ruf dan mencegah dari yang munkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung”. Maksud dari munkar adalah timbangan syariat Islam yakni I’tikad (keyakinan/keimanan), perbuatan (amal), ucapan (Qauli), yang diingkari oleh al-syari yang Maha Bijaksana & harus dijauhi. Nahi Munkar yang dimaksud dalam penelitian ini sebagai upaya pencegahan kejahatan narkotika memiliki kesamaan nilai dasar semangat nahi munkar haruslah dimulai dengan pengetahuan dan keahlian para personil BNNP KalSel, untuk ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan karir sehingga nantinya karyawan memiliki keahlian dan kualifikasi yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebab instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) KalSel dapat disebut sebagai nahi munkar yaitu sebagai identitas pencegah kemaksiatan.

G. Penelitian Terdahulu

Hasil penelusuran yang dilakukan peneliti, penelitian komprehensif

tentang pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan masih kurang, atau bahkan tidak ada. Untuk itu, peneliti memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, yang akan menjadi barometer penelitian ini di masa yang akan datang.

1. **Suci Septia Ningsih** (2019) dari Universitas Agama Islam Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan judul skripsi **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun.** Hasil penelitian: Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05. Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KC Madiun dengan diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05.[11] Persamaan pada penelitian ini pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu lokasi penelitian dan variabel yang mempengaruhi penelitian tersebut.
2. **Abrar Hanif** (2022) dari Universitas Islam Riau Pekanbaru Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan judul skripsi **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kabupaten Kampar.** Hasil penelitian: pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kabupaten Kampar, namun pengembangan karir berpengaruh

[11] Suci Septia Ningsih, Skripsi: *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun***,** (Ponorogo: IAIN, 2019), h. 52

positif tapi tidak signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.[12] Persamaan pada penelitian ini pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu lokasi penelitian dan variabel yang mempengaruhi penelitian tersebut.

3. **Anandyatama Ryan Gustantya** (2018) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Dengan judul skripsi **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan dan kepuasaan karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Pasar Kulonprogo**. Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan dan pengembangan dan kepuasaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[13] Persamaan pada penelitian ini pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu lokasi penelitian dan variabel yang mempengaruhi penelitian tersebut.
4. **Sulaefi (2017)** Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indonesia. Dengan judul jurnal **Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.** Hasil dari penelitian pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pelatihan SDM berpengaruh langsung terhadap

[12] Abrar Hanif, skripsi: *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja kabupaten Kampar*, (Pekanbaru: UIR, 2022). h. 52

[13] Anandyatama Ryan Gustantya, skripsi: *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan dan kepuasaan karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Pasar Kulonprogo*, (Yogyakarta:UII, 2018). h.95

kinerja karyawan tanpa melalui disiplin kerja karyawan dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap terhadap kinerja melalui disiplin kerja karyawan STPP Magelang.[14] Persamaan pada penelitian ini pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu lokasi penelitian dan variabel yang mempengaruhi penelitian tersebut.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini ditulis secara sistematis dalam lima bab, secara rinci sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, Latar Belakang Masalah, Fokus Masalah, Tujuan Penelitian, Hipotesis Penelitian, Kegunaan Penelitian, Definisi Operasional, Penelitian Terdahulu Dan Sistematika Penulisan.

BAB II Kajian teori, definisi pelatihan, Tujuan pelatihan, Manfaat pelatihan, macam-macam pelatihan, jenis-jenis pelatihan, metode pelatihan, faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, definisi pengembangan karir, Tujuan pengembangan karir, Manfaat pengembangan karir, macam-macam pengembangan karir, Tahapan pengembangan karir, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir, definisi kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian kinerja, dan dimensi kinerja karyawan, definisi nahi munkar, syarat nahi munkar, dan tahapan nahi munkar.

---

[14] Sulaefi, *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta:UM, 2017). h. 13

BAB III Metode Penelitian, Desain Penelitian, Waktu dan Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Variabel dan Indikator penelitian, Data dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Teknik Analisis Data, Uji alat Ukur, serta Pengolahan Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

BAB V Penutup, kesimpulan, Saran-saran[15]

[15]UIN Antasari, " *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah Skripsi"* (Banjarmasin: UIN Antasari, 2021): 23-24.