

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dilakukan dengan cara mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, baik dari segi pengetahuan maupun ketrampilan dan mental dengan harapan akan dapat menciptakan *Good Governance* yang diinginkan oleh segenap masyarakat. Karyawan sebagai aset dan unsur utama dalam organisasi memegang peranan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani manusia yang merupakan penggerak utama jalannya organisasi. Dalam setiap aktivitasnya haruslah tepat waktu dan dapat di terima sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan, atau dengan kata lain mempunyai efektivitas dan kinerja yang tinggi.

Kebutuhan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tidak dapat ditunda lagi pemenuhannya. Semua organisasi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu menyediakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, yang mampu menjawab semua tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab.

Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan karyawan. Keberhasilan pembinaan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan

tugas yang dilakukannya. Sumber Daya Manusia yang disoroti pengembangannya dalam penelitian ini adalah SDM karyawan sebuah perusahaan di Surabaya, maka pembinaan SDM selama bekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat struktural" (Setiono, 1997:19). Pola pembinaan karyawan juga diselaraskan dengan peningkatan kesejahteraan, karena pendidikan dan pelatihan saling berkaitan sebagai penentu keberhasilan pembinaan karyawan. Keberhasilan karyawan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dilakukannya. Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dapat di ukur efektivitasnya dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Dalam penelitian ini di kaji prestasi kerja karyawan di PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO, dalam 3 tahun terakhir ini penjualan di PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO mengalami penurunan karena pelatihan dan pembinaan di PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO kurang efektif dan tidak berkesinambungan. Menurut Widjaja (2002) pembinaan adalah segala usaha mengenai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan pekerjaan untuk mencapai suatu hasil yang maksimal.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas SDM, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya (Nimran, 1995:28). Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat ditinjau secara makro dan mikro. Pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro, merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan di sini

mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro, adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal. Dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan (*management*) (Notoatmodjo, 1998:2-3).

Usaha-usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diarahkan pada 3 (tiga) sasaran, antara lain aspek kognitif, aspek psikomotorik dan aspek afektif (Nimran, 1995:28). Aspek kognitif, yaitu menyangkut kemampuan pikir manusia untuk mengetahui, memahami, dan menjelaskan fenomena. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan pengetahuan (*knowledge*). Aspek psikomotorik, yaitu menyangkut kemampuan manusia memanfaatkan anggota fisiknya untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan masalah. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan ketrampilan (*skills*). Aspek afektif, yaitu menyangkut kemampuan manusia untuk menangkap dan menerjemahkan segala sesuatu dengan mata hatinya, yang kemudian menjadi pembimbingnya dalam bertindak. Dalam kehidupan sehari-hari aspek ini dekat dengan konsep tentang moral, mental, etika, dan sikap (*attitudes*).

Sasaran dari Pengembangan Sumber Daya Manusia itu pada dasarnya adalah berkenaan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitudes*) (Nimran, 1995:28). Metode yang tepat untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah menyesuaikan dengan kebutuhan, tujuan, dan kondisi menjadi tanggung jawab pimpinan puncak organisasi atau manajer yang disertai tugas untuk urusan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Secara spesifik, pejabat ini bertanggung jawab atas

segala hal yang berkenaan dengan Pengembangan - Sumber Daya Manusia, seperti menentukan jenis dan kualifikasi jabatan yang akan dikembangkan, siapa sarannya, kapan waktu pelaksanaan, metode yang dipergunakan, kurikulum, evaluasi, keberhasilan dan sebagainya.

Dalam mengembangkan kemampuan, kecekatan dan keahlian para pegawai, pekerja atau karyawan baru diperlukan pemberian pendidikan dan pelatihan / diklat yang disesuaikan dengan bidang kerjanya. Di bawah ini akan dijelaskan beberapa cara atau metode yang dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan pegawai baru di PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO

1. *Magang / Apprenticeship Training*

Magang adalah suatu pembekalan pegawai baru dengan cara belajar langsung dengan senior dan diawasi oleh para pakar atau ahlinya. Untuk mendapatkan skill yang sama dengan masternya dibutuhkan waktu yang relatif cukup lama.

2. *Learning By Doing / On The Job Training / Bekerja Sambil Belajar*

*On the job training* adalah suatu bentuk pembekalan yang dapat mempercepat proses pemindahan pengetahuan dan pengalaman kerja / transfer knowledge dan para karyawan senior ke junior. Pelatihan ini langsung menerjunkan pegawai baru bekerja sesuai dengan *job description / jobdesc* masing-masing di bawah supervisi / pengawasan penyelia atau karyawan senior.

3. *Vestibule Training*

Vestibule training adalah memberikan pelatihan semacam kursus yang dijalankan di luar lingkungan kerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan pada kursus tersebut tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang nantinya akan digeluti oleh para peserta. ([http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/11/pelatihan-tenaga-kerja-definisi-tujuan\\_11.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/11/pelatihan-tenaga-kerja-definisi-tujuan_11.html))

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang terdiri dari pelatihan,

pendidikan dan pembinaan pegawai terhadap Kinerja Pegawai PT.SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO ?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT.SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO ?
3. Apakah pembinaan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT.SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada karyawan PT.SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO.
2. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pada karyawan PT SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO
3. Pengaruh pembinaan terhadap kinerja karyawan PT.SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat akademis

Secara akademis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya

manusia, tentang hubungan antara variabel Prestasi kerja, Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan.

## 2. Manfaat praktis

Memberikan informasi bagi PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO tentang pengaruh kinerja pada karyawan, sehingga perusahaan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan dan merangsang Prestasi kerja dari seluruh karyawannya.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut :

#### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

#### **BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori kinerja, pelatihan, pendidikan, pembinaan dan hipotesis penelitian.

#### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, antara lain: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

#### **BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. SUBAINDO CAHAYA POLINTRACO, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, analisis dan pembahasan, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

#### **BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab akhir yang berisi tentang simpulan secara umum dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya. Di samping itu juga disertakan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan dasar dalam penelitian selanjutnya.