

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Dunia usaha yang ketat dengan persaingan bisnis merupakan suatu keadaan yang harus disiasati dengan kesiapan pada segala aspek yang melingkupinya. Menurut Taliziduhu (1999) aspek yang menentukan keberhasilan produksi adalah: -

(Market)
(Material)
(Man)
(Money)
(Method)
(Machinery)

Salah satu aspek faktor produksi yang sangat penting dan besar peranannya adalah sumber daya manusia (man), karena aspek ini merupakan aset yang berharga (long term asset) yang menentukan keberhasilan suatu organisasi (Taliziduhu (1999) berpendapat kekuatan suatu organisasi terletak pada orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang menentukan kelangsungan

hidup setiap perusahaan. Karenanya diperlukan suatu upaya pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan karyawan. Upaya pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan antara lain dengan mengadakan pelatihan atau traning.

Dewasa ini, permasalahan yang menyangkut sumber daya manusia dapat dijumpai di mana-mana. Semakin besar organisasi maka masalahnya semakin kompleks. Sumber manusia tidak dapat digantikan oleh mesin. Walaupun tersedia mesin-mesin kemudian semakin canggih, tetapi untuk menyelesaikan tugas, cenderung membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Untuk meningkatkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka perlu diperhatikan bahwa masalah sumber daya manusia yang juga merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan dan memperbaiki pegawai yang ada. Menurut (Sugeng, 2000) pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan latar belakang dan kemampuan karyawan tersebut.

Secara umum, pendidikan dan pelatihan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai

dalam melaksanakan pekerjaan. Jim (1997) mengemukakan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan dalam perusahaan agar dapat dapat menghasilkan tenaga-tenaga kerja terampil, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Menyimak penjelasan di atas, jelas terlihat bahwa pelatihan, sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara sistematis dan harus dilaksanakan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan adalah akhir yang jelas.

Jim (1997) juga menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan secara sistematis pada perusahaan walaupun keterlibatannya tidak secara langsung. Akibatnya, pelatihan yang kurang terencana akan menimbulkan masalah bagi perusahaan dalam mendayagunakan sumber daya manusia yang ada. Baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Prinsip " *Quality is the only way to survive in the market* " tidak dapat diabaikan.

Adanya pelatihan yang terencana akan membantu peneliti untuk merencanakan dan melaksanakan proyek penelitian di perusahaan kontraktor P.T.XYZ. Selain itu penelitian ini juga akan menganalisis situasi dan kondisi kerja yang kondusif pada PT. XYZ. Hal ini diindikasikan oleh loyalitas karyawan yang tinggi, prioritas pada pendidikan dan

pelatihan atau pengembangan sumber daya manusia setiap tahunnya, dan kecenderungan meningkatkan produktivitas yang ditunjukkan oleh besarnya omzet yang diperoleh PT. XYZ selama ini

Dengan perencanaan pendidikan dan pelatihan yang terpadu, terarah dan tepat sasaran pada PT. XYZ, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Sehingga PT. XYZ dapat memperoleh keuntungan yang besar guna meningkatkan kehidupan usahanya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan PT. XYZ".

1.2. Identifikasi Masalah

Soedjana (1999), melihat adanya kemungkinan perbedaan antara pendidikan dan pelatihan serta pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan yang erat dengan produktivitas perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam diklat antara lain:

1. Partisipasi manajemen dalam perencanaan.

Keterlibatan pihak manajemen dalam perencanaan pelatihan, yang kurang.

2. Lingkup pelatihan.

Ruang lingkup pelatihan yang belum terlalu luas dan hanya di fokuskan pada permasalahan yang sempit.

3. Peserta pelatihan

Para peserta yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan, pekerjaan dan usia yang berbeda-beda. Hal ini akan menyulitkan dalam penyampaian materi yang disampaikan. Hal ini akan menyulitkan dalam penyampaian materi yang disampaikan. Hal ini akan menyulitkan dalam penyampaian materi yang disampaikan. Hal ini akan menyulitkan dalam penyampaian materi yang disampaikan.

4. Lokasi

Lokasi pelatihan yang kurang memadai. Hal ini akan menyulitkan dalam penyampaian materi yang disampaikan. Hal ini akan menyulitkan dalam penyampaian materi yang disampaikan. Hal ini akan menyulitkan dalam penyampaian materi yang disampaikan.

5. Fasilitas

Fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pelatihan, diantaranya fasilitas gedung, meeting yang kurang memadai.



6. Dana (biaya) pengembangan staff.

Dana (biaya) untuk pengembangan yang terbatas sehingga kegiatan pengembangan dilakukan dengan seadanya.

7. Tingkat kesadaran karyawan.

Tingkat kesadaran para karyawan untuk saling membantu atau bekerja sama. Sebagian karyawan hanya ingin bekerja sebagai individu. Mereka tidak mengetahui pekerjaan orang lain. Hal ini mengakibatkan sulitnya pengalihan tugas. Akan tetapi, pada pengembangan perusahaan, diharapkan dapat bekerja sama pada pengembangan perusahaan. staff harus berkolaborasi dengan perusahaan.

1.3. Pembinaan

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan/ pengembangan, merupakan faktor yang penting untuk melihat hubungan antara pelatihan/ pengembangan karyawan dengan produktivitas kerja.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara biaya pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pada P.T. XYZ?
2. Strategi- strategi apa yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan

1.5. Tujuan

1. Mengetahui hubungan antara biaya pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja pada P.T. XYZ
2. Mengetahui strategi- strategi yang diterapkan oleh perusahaan XYZ dan bagaimana meningkatkan produktivitas kerjanya.

1.6. Kegunaan Penelitian

- a. Dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang berguna bagi PT. XYZ dalam meningkatkan produktivitas manusia melalui pendidikan dan pelatihan.
- b. Dari penelitian ini dapat digunakan sebagai studi banding dalam penelitian selanjutnya yang lebih lengkap dan terpadu.

- c. Untuk menambah pengetahuan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

1.7. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini disajikan mengenai latar belakang permasalahan, identifikasi permasalahan, tujuan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang menjadi latar belakang umum dan khusus, landasan teori, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Dalam bab ini diuraikan mengenai metode pengumpulan data yang meliputi metode pengumpulan data, teknik analisis data mengenai korelasi.

BAB IV Hasil Penelitian

Dalam bab ini dibahas mengenai pendidikan dan pelatihan yang ada pada PT. XYZ, hubungan antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja, seberapa besar hubungan

antara pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja, juga sistem pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh pihak manajemen.

BAB V Kesimpulan Dan Saran

Dalam bab ini peneliti akan mengemukakan kesimpulan dan perabahasan, selain itu peneliti memberikan saran-saran yang berguna bagi para praktisi dan akademisi yang melakukan penelitian dengan tema yang sejenis.

