

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan tinggi di Indonesia dewasa ini telah memasuki era baru, suatu era kompetitif yang penuh tantangan karena adanya perubahan yang cepat. Tantangan dan persaingan yang ketat di era global menuntut adanya kualitas sumber daya manusia yang kompeten dalam menjawab setiap permasalahan sekaligus memanfaatkan kesempatan yang ada. Berdasarkan pengalaman negara-negara lain yang lebih maju di Asia, seperti Jepang, Korea Selatan, atau China, menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan perguruan tinggi yang berkualitas berkorelasi secara signifikan dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara keseluruhan yang pada akhirnya membentuk kompetensi bangsa yang tinggi dalam persaingan global.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam organisasi bisa dikelompokkan ke dalam dua macam, yakni sumber daya manusia (*human resources*) dan sumber daya non manusia (*non-human resources*). Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia paling penting dan sangat menentukan serta berpengaruh dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia memegang peranan kunci seluruh

kegiatan operasional organisasi sejak perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Salah satu hal yang perlu dipahami bersama bahwa jika kita bicara mengenai sumber daya manusia di dalam organisasi, maka erat kaitannya dengan persaingan atau kompetensi dalam dunia kerja.

Kompetensi sendiri adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Moeheriono (2009:4) kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobs task*.

Kompetensi adalah keterampilan dari seorang ahli. dimana seorang yang ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman (www.e-jurnal.com). Sehubungan dengan hal diatas, menurut Sastrohadiwiryono (2005:199) pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Pendidikan berhubungan dengan menambah pengetahuan umum dan pengertian seluruh lingkungan kerja. Pendidikan berhubungan dengan menjawab bagaimana dan mengapa. Pendidikan biasanya lebih banyak

berhubungan dengan teori tentang pekerjaan, sedangkan pelatihan merupakan pendidikan dalam arti yang agak sempit, terutama dengan instruksi, tugas khusus dan disiplin. Pelatihan merupakan proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan masa yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Handoko (2000:104) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Sedangkan Hasibuan (2005:69) memberikan pengertian pendidikan dan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Adapun pendidikan dan pelatihan di Pabrik Rokok Trubus Alami bentuknya masih belum baku, karena kebanyakan tingkat pendidikan para pegawainya masih lulusan tingkat SLTP sederajat, disamping itu juga pelatihan yang dilakukan bersifat mandiri dan terkadang masih melihat latar belakang pegawainya apakah sebelumnya sudah mempunyai pengalaman dibidangnya atau belum, jika sudah maka tidak perlu dilakukan program pelatihan terhadap karyawan baru tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Ramadhan (2009), memberikan hasil bahwa hubungan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja karyawan pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka berpengaruh secara positif. Dan hasil dari seluruh uji hipotesis juga

menunjukkan bahwa program pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya produktivitas kerja karyawan mempunyai pengaruh terhadap program pendidikan dan pelatihan.

Penelitian Muhammad Yani (2013), memberikan hasil bahwa Pendidikan dan Pelatihan pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang berpengaruh negatif atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan dan pelatihan teknis terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pendidikan dan pelatihan mengingat masih sederhanannya pendidikan dan pelatihan yang ada di lembaga produksi tersebut dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PR. Trubus Alami Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi berbagai jenis masalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah metode diklat dan isi diklat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang?
- 1.2.2 Apakah metode diklat dan isi diklat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang?
- 1.2.3 Variabel diklat (metode diklat dan isi diklat) manakah yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk menguji dan menganalisis apakah metode diklat dan isi diklat berpengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PR. Trubus Alami Malang.

1.3.2 Untuk menguji dan menganalisis metode diklat dan isi diklat berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PR. Trubus Alami Malang.

1.3.3 Untuk menguji dan menganalisis variabel diklat (metode diklat dan isi diklat) manakah yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PR. Trubus Alami Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sangat berharga bagi peneliti, Sehingga sedikit banyak penelitian ini sebagai aplikatif dari teori yang selama ini peneliti terima dan juga menambah wawasan peneliti untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam dunia nyata.

1.4.2 Bagi Instansi/Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan yang positif bagi lembaga terkait dalam hal ini PR. Trubus Alami Malang sendiri dan sebagai pertimbangan untuk lebih meningkatkan perstasi kerjanya.

1.4.3 Bagi Disiplin Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu ekonomi manajemen umumnya, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor, seperti: pendidikan dan pelatihan; perencanaan dan manajemen karier; peningkatan kualitas dan produktivitas kerja; serta peningkatan kesehatan dan keamanan kerja (www.pustakaonline.com). Dari penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yani (2013) dari berbagai faktor tersebut faktor pendidikan dan pelatihan yang sesuai digunakan dengan lokasi yang akan diteliti.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan Muhammad Yani (2013) dalam penelitian ini digunakan teori As'ad (1987:73) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen yaitu sasaran pelatihan/pengembangan, pelatih, materi pelatihan, metode pelatihan dan peserta. Menurut Handoko (2000:104) bahwa pendidikan dan pelatihan

mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Adapun pada obyek penelitian yang diteliti oleh peneliti masih bersifat tradisional yang berarti orang-orang di lingkungan pedesaan dan juga prabik yang masih dengan level menengah, maka peneliti lebih memfokuskan terhadap dua komponen diatas yaitu metode diklat/metode pelatihan dan isi diklat/materi pelatihan agar sesuai dengan lokasi yang diteliti yaitu Pabrik Rokok Trubus Alami Malang. Menurut David A Kolb (1974) seorang ahli teori pendidikan asal Amerika, mengatakan bahwa pembelajaran terhadap orang dewasa akan lebih efektif jika pembelajar lebih banyak terlibat langsung daripada hanya pasif menerima dari pengajar, berdasarkan pada fakta, bahwa pada umumnya orang dewasa perlu memiliki keahlian tertentu untuk dapat menunjang karirnya. Karier yang notabene adalah sebuah profesi yang menuntut seseorang haruslah profesional dan kompeten di bidangnya jika orang tersebut ingin benar-benar sukses. Karenanya penggunaan metode praktek diharapkan mampu memberi pengetahuan dan pemahaman lebih bagi para peserta didik melalui pengalaman langsung di lapangan. Maka dari itu metode ini banyak kita jumpai digunakan pada diklat-diklat.