

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pendidikan dan pelatihan kerja. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan factor yang mendorong tercapainya kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja yang terbaik pada perusahaan.

Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pendidikan dan pelatihan kerja yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pendidikan dan pelatihan kerja akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Sebuah instansi ataupun perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi atau perusahaan tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 2).

Penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, menyelaraskan kemampuan diri terhadap perkembangan teknologi dan perkembangan regulasi dalam dunia usaha merupakan sasaran dari pendidikan dan pelatihan kerja oleh semua karyawan, sehingga karyawan menjadi kompeten dan memiliki tingkat kinerja yang handal

dalam menjalankan tugas-tugasnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan melalui pengembangan pegawai yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan (Ambar T.S dan Rosidah, 2003 : 175). Program pendidikan dan pelatihan kerja pada karyawan dapat meningkatkan ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam bidang memberikan pendidikan terhadap karyawan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi.

Program tersebut juga merupakan salah satu bentuk usaha yang dilaksanakan oleh perusahaan ataupun organisasi untuk membuat perkembangan yang berarti terhadap elemen sumber daya manusia, yaitu dalam rangka meningkatkan dan menambah keterampilan serta pengetahuan bagi karyawan yang bersangkutan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi ataupun instansi, para pegawai harus mendapatkan program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Anwar, 2005 : 67). Dalam proses berjalannya pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari segi fungsi pengembangan tenaga kerja tersebut, yaitu terdiri dari dua aktivitas, adalah mengadakan pendidikan serta melaksanakan pelatihan.

Program pendidikan diadakan untuk tujuan peningkatan ilmu pengetahuan, yang ketika pelaksanaannya membutuhkan waktu lumayan panjang yaitu lebih

dari satu tahun serta mendapatkan sebuah ijazah. Sedangkan dalam program pelatihan dilaksanakan untuk tujuan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan agar sampai pada tingkat professional yang bisa diandalkan, yang ketika pelaksanaannya membutuhkan waktu jangka pendek yaitu kurang dari satu tahun serta mendapatkan sebuah sertifikat yang berisi penjelasan tentang pengalaman professional seseorang, sehingga memudahkan organisasi ataupun perusahaan dalam hal menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahlian dibidangnya masing – masing.

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2003 : 30) Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan mendapatkan keuntungan. Intinya adalah proses pengembangan dari sumber daya manusia merupakan salah satu dari sekian banyak faktor penting untuk menjaga kestabilan serta kelangsungan hidup perusahaan dalam mengarungi tujuan dan bergelut dibidangnya masing - masing. Namun kebijakan dalam model apapun yang diputuskan dan dicanangkan oleh perusahaan jika karyawan atau sumber daya manusianya tidak terampil maka hasilnya akan selalu kurang memuaskan. Program usaha untuk perkembangan sumber daya manusia secara dini hasilnya juga bisa menjaga keseimbangan serta penurunan prestasi kerja, dan melalui program pengembangan ini sangat perlu dilakukan sebagai alat untuk melihat karyawan ataupun pegawai yang memiliki potensi untuk dikembangkan pengetahuan dan skill dalam bekerja serta keterampilan dan keahliannya sesuai dengan kemampuan yang telah dia dimiliki.

Kegiatan dalam bidang pendidikan dilakukan melalui berbagai program seperti pengajaran, pemberian materi dan praktek langsung yang meliputi materi

ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pelatihan karyawan bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan karyawan memberi kesempatan kepada karyawan untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pendidikan dan pelatihan kerja akan memberi peluang terhadap karyawan agar dapat berperan dalam perusahaan. Oleh karena itu setiap organisasi ataupun instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Soekidjo Notoatmodjo, 2003 : 30).

Saat ini banyak sekali perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. PT. Kusuma Nanda Putra adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan tekstil yang masih terus berkembang dan mencapai tujuannya hingga kini. PT. Kusuma Nanda Putra beroperasi di Kabupaten Klaten Jawa Tengah, merupakan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil terutama pembuatan baju – baju batik yang memiliki kualitas dipasaran. PT. Kusuma Nanda Putra memahami pentingnya ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. PT. Kusuma Nanda Putra berkantor pusat di Jalan Ronggowarsito arah Pedan - Trucuk No. 01 Dusun Pencil, Desa Bendo, Kecamatan Pedan, Kabupaten Klaten yang memiliki (± 350) an karyawan. Sedangkan pabrik pusat produksinya ada di Jalan Pedan – Karangdowo KM 01 dimana terdapat (± 1.350) an karyawan dari berbagai daerah di Klaten dan sekitarnya.

Setiap harinya pabrik PT. Kusuma Nanda Putra memproduksi barang tekstil yang dipasarkan diberbagai daerah di Pulau Jawa bahkan ekspornya sudah

mencapai luar negeri seperti Malaysia, Hongkong bahkan Canada. Tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan di dunia bisnis semakin hari semakin mengalami peningkatan dan terus meluas. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin mencapai target serta tetap terus berjalan maka harus selalu memberikan perubahan – perubahan dan inovasi baru agar tetap eksis dan bertambah kuat dalam bersaing dengan kompetitornya, sehingga perusahaan dapat mencapai volume yang telah ditargetkan dan ditentukan sebelumnya. Manajemen perusahaan telah berupaya meningkatkan kinerja karyawannya melalui program pendidikan dan pelatihan kerja untuk para karyawannya.

Pendidikan di PT. Kusuma Nanda Putra diberikan kepada karyawan yang dianggap mampu untuk berkompeten dan memiliki rasa tanggung jawab tinggi untuk disekolahkan secara gratis di Perguruan Tinggi yang ada di Kecamatan Jebres Solo yang letaknya disamping Institut Seni Indonesia. Pelatihan Kerja di PT. Kusuma Nanda Putra meliputi pelatihan teknik dan serta cara bagaimana bekerja dengan efektivitas yang bagus. Pelatihan teknik yang telah diberikan adalah pelatihan pengoperasian dan pemeliharaan alat kerja, serta disiplin kerja dan alat transportasi. Berdasarkan uraian di atas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana **“Pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Kusuma Nanda Putra”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka bisa disimpulkan bahwa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah program pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah program pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh program pendidikan terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Mengatahui dan menguji secara empiris pengaruh program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran, ide, maupun sumbangan pikiran khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara pemberian program pendidikan dan pelatihan kerja karyawan di pabrik tekstil PT. Kusuma Nanda Putra.

2. Bagi Penulis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman serta wawasan bagi penulis dalam mendalami ilmu tentang manajemen dunia nyata. Khususnya sumber daya manusia untuk mengetahui keterkaitan program pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan dalam penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna sebagai tambahan suatu pengetahuan serta menjadi bahan masukan informasi untuk study banding guna terciptanya penelitian lebih lanjut dimasa depan khususnya tentang program pendidikan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan.

4. Bagi Universitas

Untuk memperkaya dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan bahan studi perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta, khususnya pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebuah karya ilmiah berupa skripsi atau tugas akhir kuliah harus ditulis dengan baik dan benar serta terperinci dan mudah untuk dipahami dari berbagai aspek penulisan. Demi memahami lebih jelas laporan tugas akhir ini, penulis dengan sengaja mengelompokkan materi menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang informasi umum yaitu latar belakang penelitian, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang diambil dari beberapa kutipan buku, yang berupa pengertian dan definisi. Bab ini juga menjelaskan tinjauan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, serta yang terakhir adalah hipotesis

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang aturan dan tata cara dalam melakukan penelitian ini. Mulai dari jenis penelitian apa, Definisi operasional dan pengukuran variable, Data dan sumber data dari mana, Bagaimana cara saya mengumpulkan data, Desain pengambilan sampel, serta yang terakhir yaitu metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan PT Kusuma Nanda Putra, karakteristik dari responden, analisis data, serta pembahasannya.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang berkaitan dengan analisa dan optimalisasi sistem berdasarkan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya.