

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi menciptakan persaingan yang semakin ketat sehingga setiap perusahaan harus mampu mengikuti, menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi serta memanfaatkan peluang sekaligus tantangan yang muncul. Sumberdaya manusia dan teknologi menempati posisi yang strategis dalam perusahaan yaitu untuk menghasilkan suatu produk barang dan jasa. Pemanfaatan sumber-sumber penting tersebut memerlukan kemampuan perusahaan dalam hal manajemen dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna tinggi.

Sumberdaya manusia memegang peranan penting mulai saat perumusan tujuan perusahaan hingga pada saat implementasi strategisnya. Suksesnya suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia yang dimilikinya serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Dalam suatu perusahaan, manusia saling berhubungan satu dengan yang lainnya, sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pembinaan mutu sumberdaya manusia perlu dilaksanakan terus menerus dan berkesinambungan sehingga sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses tersebut dapat memperbaiki kinerja sumberdaya manusianya. Salah satunya dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan, baik kemampuan profesional, kemampuan wawasan dan kemampuan kepemimpinan.

Sejalan dengan perkembangan suatu perusahaan, maka usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan juga semakin meningkat. Pada dasarnya saat karyawan diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan kecakapan dasar yang dibutuhkan, tetapi masih memerlukan proses penyesuaian dengan tugas-tugas yang akan dikerjakannya, karena belum tentu pengetahuan yang didapat dari pendidikan formalnya sama dengan yang ditemui di lapangan.

Begitu juga dengan karyawan yang baru mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan yang perlu menyesuaikan dengan pekerjaannya yang baru. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara sukses maka perlu dipersiapkan

tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendukung hal tersebut maka salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menciptakan sumberdaya manusia yang demikian adalah dengan pengembangan sumberdaya manusia secara berencana dan teratur.

Instrumen penting dalam pengembangan sumberdaya manusia antara lain melalui pendidikan dan pelatihan. Melalui diklat, tujuan yang akan dicapai pada dasarnya untuk dapat mengembangkan kemampuan karyawan bukan saja untuk menangani pekerjaan mereka pada saat itu, tetapi juga untuk pekerjaan-pekerjaan di masa mendatang. Artinya pendidikan dan pelatihan merupakan investasi di dalam diri karyawan yang nantinya siap ditimba, dengan demikian pendidikan dan pelatihan merupakan cara yang penting untuk meningkatkan efektifitas operasional suatu organisasi (Steers, 1985:169).

Pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku yang diinginkan Siagian, (2003:18). Disamping itu melalui pendidikan dan pelatihan, karyawan diharapkan untuk dapat lebih menyesuaikan diri atau dapat mengantisipasi berbagai macam permasalahan, kebutuhan dan kemampuan serta menyadari sepenuhnya kewajiban dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan dapat membina manusia agar dapat belajar dan berpikir sendiri dan mengembangkan kemampuan-kemampuan dasar yang ada pada dirinya. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja/prestasi kerja, dimana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan adalah hal yang penting dan perlu dalam pengembangan sumber daya manusia. Dari pendidikan dan pelatihan itulah perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Cahyono,1999:367).

Mempertimbangkan pelaksanaan pengembangan sumberdaya manusia, dimana salah satu unsur pentingnya adalah pendidikan dan pelatihan, maka

penulis memilih topik penelitian yang berjudul: "Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja (Studi Pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang)".

Dalam pemilihan lokasi penelitian studi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang yang merupakan *setting* penelitian yang lebih mempresentasikan dengan pertimbangan secara objektif, subjektif, dan teknis. Secara objektif yaitu sejauh ini diketahui bahwa penelitian mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja. Secara subjektif yaitu dengan adanya berbagai macam problematik yang dihadapi selama penelitian berlangsung diperkirakan berada dalam batas kapasitas penelitian untuk menyelesaikannya. Secara teknis yaitu karena jumlah dana, jarak lokasi penelitian, batas waktu studi, dan daya dukung teknis lainnya. Sehingga memungkinkan untuk mengoperasikan penelitian sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

B. Perumusan Masalah

Penelitian yang dilaksanakan dengan bertitik tolak pada tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu untuk memperoleh karyawan yang cakap, terampil dan berprestasi tinggi, maka perlu ditentukan siapa yang akan menjadi peserta pendidikan dan pelatihan, serta metode apa yang akan digunakan karena diantara para karyawan tersebut memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, sehingga pemberian pendidikan dan pelatihan tidak hanya kepada yang memangku jabatan saja tetapi secara keseluruhan dari semua karyawan yang ada.

Pada umumnya para karyawan telah memiliki keterampilan dasar, tetapi masih kurang dalam menyesuaikan antara keterampilan yang dimiliki dengan tugas-tugas yang diembannya sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal. Dalam artian para karyawan dalam melaksanakan tugasnya masih memerlukan arahan dari atasannya sehingga lamban di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Masalah yang dapat dirumuskan sehubungan dengan hal tersebut yaitu: Bagaimana upaya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis upaya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan prestasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Implikasi Akademis

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi Lembaga Akademis dan mahasiswa sebagai bahan informasi keilmuan yang nanti dapat ditindaklanjuti dan sebagai penyempurna bagi penelitian yang sama dimasa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai referensi bagi pihak perusahaan dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

3. Manfaat Teoritis

Sebagai referensi bagi penulis sehingga wawasan dan pengetahuan tentang kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat berkembang.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah berbagai pihak yang ingin memperoleh gambaran tentang penelitian ini. maka penyajian yang ditulis berdasarkan suatu sistematika yang secara garis besar dibagi menjadi 5 (lima) Bab, yaitu :

Bab I : Pendahuluan

Bab pertama merupakan pendahuluan yang meliputi penjelasan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Bab kedua merupakan penjelasan mengenai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan obyek penelitian, yaitu teori-teori yang meliputi definisi pengembangan sumberdaya manusia, tujuan pengembangan sumberdaya manusia, pengertian pendidikan dan pelatihan, tujuan dan manfaat pendidikan dan pelatihan, jenis pendidikan dan pelatihan, metode pendidikan dan pelatihan,

prinsip-prinsip pendidikan dan pelatihan, materi pendidikan dan pelatihan, instruktur pendidikan dan pelatihan, evaluasi pendidikan dan pelatihan, pengertian prestasi kerja, pengukuran prestasi kerja, hubungan pendidikan dan pelatihan dengan prestasi kerja karyawan.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ketiga merupakan penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan, yang mencakup jenis penelitian yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan studi kasus, fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data yang terdiri dari data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi, instrumen penelitian yang terdiri dari pedoman wawancara dan buku catatan, analisa data.

Bab IV : Hasil Pembahasan

Bab keempat merupakan penyajian data, analisis dan interpretasi data, yang didapat dari hasil penelitian lapangan yang kemudian dianalisis dan diinterpretasikan.

Bab V : Penutup

Bab kelima penulis memberikan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan sekaligus memberikan saran saran yang merupakan bentuk sumbang pikiran sebagai alternatif pemecahan terhadap permasalahan yang dihadapi.