

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusianya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Potensi yang dimiliki sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan baku, jika tanpa sumber daya manusia organisasi suatu perusahaan tersebut tidak mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dan perusahaan, karena sumber daya manusia adalah aset penting bagi perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, salah satu unsur penting dan perlu diperhatikan secara serius adalah tentang tenaga kerja manusia yang merupakan faktor utama penentu operasional perusahaan. Tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pendidikan dan pengembangan dari manajemen tenaga kerja. Sehingga manajemen tenaga kerja itu sendiri memiliki tanggung jawab yang besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Pendidikan dan Pelatihan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja dalam perusahaan dapat tercapai. Pendidikan dan latihan dimaksudkan juga untuk menyesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan teknologi pada saat ini. Program pendidikan

dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan langkah penting bagi menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja kerja.

Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pendidikan dan latihan kerja karyawan. Program pendidikan dan latihan diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan latihan juga mendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja karena karyawan tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya promosi, kenaikan jabatan, adanya inisiatif, kreativitas, imbalan, dan lain-lain. Namun bentuk ganjaran yang demikian tidak sepenuhnya adalah benar, tergantung sistem pengelolaan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Proses pengembangan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, yang diharapkan melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap serta mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja yang tinggi.

Peneliti melakukan penelitian di PT Fumira adalah suatu produsen terbesar baja lembaran galvanis di Indonesia. Banyak fasilitas yang telah dimiliki untuk menyediakan produk dan layanan terbaik pada para pelanggan seperti shaearinglines, mesin pengelombang, Lsitine, dan mesin roll foring dalam berbagai jenis bentuk produk. Sekarang PT Fumira telah menjadi lebih kuat dan selalu berinovasi untuk menghadapi transformasi untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan berkomitmen untuk bekerja sama dengannya sebagaimana dengan para distributor dan pemasok.

Berdasarkan observasi sekilas oleh peneliti, didapati permasalahan yang timbul berkaitan dengan ketenaga kerjaan terutama yang berkaitan dengan masalah pendidikan dan pelatihan tenaga kerja karyawan. Mengenai permasalahan pendidikan masih didapati latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan

jobdesk yang diberikan seperti misalnya, ada beberapa karyawan dengan latar belakang pendidikan sekolah madrasah bekerja dibagian mesin. Bahkan ada beberapa karyawan hanya lulusan tingkat SMP bekerja dibagian packing. Hal tersebut dapat mempengaruhi dalam segi kualitas karena masih banyak karyawan yang belum memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dan selain permasalahan mengenai pendidikan didapati permasalahan lain mengenai pelatihan dimana pada PT. Fumira masih kurangnya pelatihan bagi karyawan terutama karyawan yang baru bekerja. Dari kedua permasalahan tersebut, maka dapat dilihat kurang selektifnya dalam menerima karyawan dalam segi latar belakang pendidikan dan ditambah tidak adanya pelatihan tenaga kerja dengan menggunakan tenaga kompeten dapat mempengaruhi kinerja. Baik kinerja perusahaan maupun kinerja karyawan.

Karena begitu pentingnya masalah pendidikan dan pelatihan karyawan bagi perusahaan atau organisasi untuk perkembangan di masa yang akan datang, juga bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerja karyawan, program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan kinerja kerja dalam bagian finishing di PT. Fumira yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil dan kualitas produksi. Program pelatihan terhadap kinerja karyawan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam mengantisipasi hal tersebut, perusahaan harus dapat menempatkan posisi setiap karyawan yang dapat dijalankan oleh perusahaan dengan mendidik dan melatih, agar mereka mendapat pengetahuan serta ketrampilan yang lebih baik, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka penulis mengambil judul:

“ PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN FINISHING PADA PT. FUMIRA KAWASAN MM 2100, BEKASI “.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam peniltian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan dibagian finishing di PT. FUMIRA?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dibagian finishing di PT. FUMIRA?
3. Apakah terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dibagian finishing di PT. FUMIRA?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sebagai berikut :

1. Agar dapat mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan dibagian finishing di PT. FUMIRA.
2. Agar dapat mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dibagian finishing di PT. FUMIRA.
3. Agar dapat mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dibagian finishing di PT. FUMIRA.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi penelitian

Kesempatan baik bagi penulis dalam menerapkan teori, khususnya teori di bidang Sumber Daya Manusia dibagian produksi di PT. FUMIRA dan untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam membuat kebijakan dimasa yang akan datang berhubungan dengan pendidikan dan latihan kerja terhadap produktivitas kerja serta dapat memberikan informasi pada pimpinan perusahaan khususnya mengenai Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh penulis, maka penulis akan memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi penelitian pada pengaruh pendidikan dan pelatihan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dibagian finishing di PT. FUMIRA.

1.6 Sistematika Penulisan

Kerangka penelitian terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, batasan dari penelitian hingga sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup penjelasan dari literatur dan berbagai data sekunder mengenai teori-teori yang terkait dengan topik penelitian yaitu pendidikan, pelatihan dan kinerja karyawan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, pengambilan sampel dan penjelasan mengenai teknik pengolahan serta analisis data penelitian. Bab ini juga menyajikan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas mengenai pengolahan data, analisis hasil-hasil penelitian serta pembahasan hasil analisis data.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan kesimpulan yang menjawab rumusan masalah dari penelitian, saran untuk manajemen perusahaan berdasarkan hasil temuan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

