

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era yang semakin maju dan kompleks ini, aktivitas organisasi memegang peranan yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan. Suksesnya pencapaian tujuan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor kualitas alat manajemen yang dipergunakan. Seseorang atau sekelompok orang untuk memperoleh hal yang dibutuhkan dan diinginkannya harus melalui upaya penciptaan dengan memanipulasi faktor produksi yang tersedia.

Berkembangnya suatu keadaan masyarakat ditandai dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diikuti pula dengan meningkatnya tingkat aktivitas masyarakat. Kesemua perubahan ini memerlukan peranan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berfungsi untuk peningkatan kinerja yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah asset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dikarenakan mampu mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi dan merupakan pionisasi organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disisi lain peranan sumber daya manusia sangat penting sebab merupakan penggerak/ motor terhadap sumber daya-sumber daya lainnya dalam organisasi.

Sampai sekarang ini persoalan sumber daya manusia merupakan pembicaraan yang cukup serius dilingkungan dunia usaha. Walaupun secara kuantitas jumlah tenaga kerja yang tersedia dalam keadaan surplus , tetapi dari sudut pandang kualitas masih tetap jauh dari yang dibutuhkan kegiatan dunia usaha.

Untuk itu, perhatian terhadap sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk dilakukan secara terus menerus. Peran sumber daya manusia yang sangat penting terhadap eksistensi dan kemajuan suatu organisasi telah menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan pemeliharaan sumber daya manusia itu. Pemeliharaan terhadap sumber daya manusia dilakukan melalui serangkaian program/ kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

Lebih jauh upaya peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian kerja pegawai. Sumber daya manusia yang cakap, terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Faktor intrinsik (tingkat pendidikan, pelatihan, pengetahuan, ketrampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial).

Berdasarkan fenomena tersebut di atas maka, penulis tertarik untuk mengamati masalah pendidikan dan latihan ketenagakerjaan dengan memilih judul :

**" PERANAN PENDIDIKAN DAN LATIHAN (DIKLAT) SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA PADA POLDA SUMATERA UTARA".**