

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja atau karyawan sebagai modal investasi yang sangat potensial akan menjadi salah satu penentu dalam mencapai keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Keberadaan mereka yang berada dalam suatu sistem struktur organisasi yang formal tentu diharapkan memberikan kontribusi yang sangat menguntungkan bagi Perusahaan.

Untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan yang baik dan mempunyai potensi baik, maka dalam pengadaan karyawan haruslah diadakan seleksi. Sehingga tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan, yaitu yang mempunyai potensi dan kemampuan yang baik, agar nantinya tujuan organisasi / perusahaan yang telah ditetapkan dapat direalisasikan secara berdaya guna, efektif dan efisien. Hal ini ditegaskan oleh Hasibuan (2003:27) yang menyatakan pengertian tenaga kerja sebagai berikut:

“ Tenaga kerja adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.”

Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi / perusahaan. Karyawan yang memiliki profesionalisme dan skill tentu dapat dipergunakan untuk melaksanakan tugas secara produktif.

Nilai tambah dari semua itu akan terlaksana bila adanya suatu sketsa perencanaan yang jelas pimpinan dalam melakukan pembenahan secara terstruktur kepada tenaga kerja dalam bentuk pendidikan dan pelatihan tenaga kerja.

Setiap organisasi / perusahaan harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari pada tenaga kerja dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk menumbuhkan dan menyadari potensinya. Organisasi / perusahaan berkewajiban meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja.

Kualitas kerja karyawan tidak hanya mengacu pada hal seperti kondisi kerja dan upah saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuannya menggeluti pekerjaan yang diminatinya dan memperoleh pengembangan, kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir.

Hasibuan (2003:68) menegaskan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi calon dan tenaga kerja yaitu :

“ Pendidikan dan pelatihan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara organisasi / perusahaan yang sejenis.”

Tersedianya calon karyawan yang siap pakai dan berkualitas membutuhkan pelatihan dan pendidikan, untuk itulah organisasi / perusahaan berusaha untuk memberikan apa yang menjadi faktor utama yang dapat menjadikan calon tenaga kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan.

Melihat begitu pentingnya peranan pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon karyawan, maka penulis tertarik untuk menguraikan dalam bentuk karya ilmiah (skripsi) dengan judul :