

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Pada umumnya pendirian suatu perusahaan dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan itu dapat dicapai melalui pelaksanaan sejumlah aktivitas atau kegiatan yang melibatkan penggunaan berbagai sumber daya seperti tanah, modal, mesin, dan tenaga kerja. Sumber daya yang utama adalah tenaga kerja yang akan mengelola sumber daya yang lainnya.

Keberhasilan perusahaan harus didukung dengan tenaga kerja yang berkualitas. Baik secara internal (individu dengan perusahaan) maupun eksternal (perusahaan dengan pemerintah). Untuk itu, tenaga kerja harus dibenahi dan dibekali sedini mungkin untuk mempersiapkan mereka menghadapi tuntutan tugas.

Dalam upaya meningkatkan mutu tenaga kerja berbagai cara dapat dilakukan diantaranya dengan membuat program pengembangan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan dalam operasional perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Pengembangan (development) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan

berkesinambungan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pengembangan karyawan.

Program pengembangan yang diberikan kepada tenaga kerja akan mendorong tenaga kerja bekerja lebih keras yang pada akhirnya efektivitas kerja dapat dicapai. Hal ini disebabkan tenaga kerja yang telah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawabnya akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi.

Dari uraian diatas, jelaslah bahwa latihan dan pengembangan tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang efektivitas kerja, sehingga akan memperoleh keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebuah perusahaan pemerintah yang bergerak di bidang perkebunan. Dari pengamatan sementara yang secara langsung, penulis melihat bahwa system pengembangan karyawan dilakukan dengan seadanya, dimana pada karyawan yang baru masih memerlukan pelatihan tentang berbagai segi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepada mereka. Pada karyawan yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu penulis berpendapat bahwa kemampuan karyawan yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas. Disinilah letak pentingnya pengembangan sumber daya manusia.