

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dengan persaingan yang ketat di semua bidang, keberhasilan suatu bangsa banyak ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya untuk berpikir kritis-analitis. Salah satu sumber daya suatu organisasi dalam usahanya mencapai tujuan secara efektif dan efisien adalah sumber daya manusia, yang memegang peranan penting dan sangat dominan. Sumber daya manusia dapat menggerakkan unsur-unsur lainnya serta mempunyai pengaruh yang besar dalam operasi suatu organisasi. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan di dalam kegiatan organisasi karena manusia dapat menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini, memerlukan penyesuaian-penyesuaian diri untuk dapat mengikuti perkembangan yang ada. Upaya perkembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan adalah upaya pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. (Notoatmodjo, 1992). Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adalah peningkatan kualitas karyawan, yang harus dirasakan sebagai tanggung jawab dan harus dilayani sebagai kepentingan bersama. Karena tinggi rendahnya kualitas pelayanan karyawan menentukan hasil pekerjaan dan juga menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan memperbaharui dan meningkatkan sikap, perilaku, ketrampilan dan pengetahuan karyawan. Pendidikan dan pelatihan juga diperlukan oleh organisasi sebagai investasi atau penanaman modal, dalam bentuk sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan tersebut bersifat memperbaiki dan mengembangkan. Menurut Wexley dan Yukl (1976) : *Training and development are terms referring to planned efforts designed to facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by or organizational members*. Disini latihan dan pengembangan adalah istilah-istilah yang menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar supaya dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

As'ad (1991) berpendapat bahwa pengembangan ialah proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistimatis dan terorganisir, dimana tenaga kerja managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritik untuk tujuan-tujuan umum. Pada prinsipnya batas antara *training* dan pengembangan tidak jelas. Ada yang menggunakan *training* melibatkan para personil tingkat bawah dan menampilkan problem-problem yang lebih *factual* dan terbatas sedang penggunaan pengembangan lebih menitik beratkan pada *level* manager agar terampil dalam pembuatan keputusan-keputusan serta peningkatan dalam masalah *human relation*.

Adanya program pendidikan dan pelatihan, karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja. Selain itu, diharapkan loyalitas karyawan dapat meningkat. Melalui program ini, organisasi juga ikut mengembangkan kemampuan karyawannya, sehingga