

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan antar organisasi menjadi salah satu tantangan yang dapat memotivasi perusahaan untuk terus meningkatkan aset yang dimilikinya baik produk atau jasa yang dihasilkan atau pun sumber daya manusia sebagai sarana penunjang keberhasilan dan tolak ukur perusahaan yang baik. Tidak dapat dipungkiri perusahaan akan terus bergantung pada sumber daya manusia, oleh sebab itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan mutu pelayanan kepada konsumen. Tidak hanya kuantitas atau banyaknya karyawan saja yang perlu diperhatikan karena hal itu tidak dapat dijadikan jaminan bahwa kinerja yang dihasilkan akan efektif tetapi kualitas karyawan perlu dilatih dan dikembangkan agar mampu mengatur alur bisnis, modal dan keuangan, penggunaan teknologi, sehingga produk yang dihasilkan berkualitas dan mencapai target kinerja yang diharapkan. (Eliana, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan karyawan secara cermat. Beragam faktor, seperti kondisi lapangan kerja, latar belakang pendidikan yang berbeda, dan tuntutan pekerjaan yang dinamis, berpotensi menghambat kinerja karyawan. Hal ini menuntut adanya penyesuaian dan pengembangan berkelanjutan yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Sebuah perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja untuk mengetahui seberapa

jauh kemajuan kualitas karyawannya. Menurut Effendi dalam (Nursyahputri, 2019), semakin banyak karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi, semakin tinggi kinerja dan produktivitas, dan semakin mungkin perusahaan untuk bertahan dalam persaingan dan berkembang. Menurut (Rizaldi, 2020) pengelolaan sumber daya manusia dengan berdaya guna akan mampu mencapai tujuan organisasi. Secara operasional, tujuan organisasi mencakup pada tujuan masyarakat (*social objective*), tujuan organisasi (*organizationl objective*), tujuan fungsi (*functional objective*); dan tujuan personal (*personal objective*). Suatu departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, mempergunakan, dan memelihara sumber daya manusia supaya fungsi organisasi dapat berjalan dengan seimbang. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat menurut Hasibuan dalam (Vicky Karina, 2020). Berikut data mengenai hal-hal apa saja yang diprioritaskan CEO untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dalam jangka waktu tiga tahun ke depan:



Sumber: Databoks KPMG International

Gambar 1. 1 Databoks SDM sebagai Prioritas CEO

Penilaian yang efektif harus didasarkan pada standar dan ukuran prestasi kerja karyawan. Pada saat yang sama, karyawan juga membutuhkan umpan balik tentang prestasi kerja mereka untuk membantu mereka merencanakan pekerjaan mereka di masa mendatang. Baik penyedia

maupun manajer harus melakukan evaluasi prestasi kerja untuk menentukan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi prestasi kerja individu (Handoko T. H., 2003).

Berdasarkan penelitian awal pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara yang bergerak di bidang pengembangan SDM dengan mendidik, melatih dan membangun SDM di sub Geologi, Mineral, dan Batubara untuk selanjutnya memastikan pengelolaan kegeologian dan pertambangan berada di tangan para profesional yang menguasai bidangnya, untuk pengelolaan kegeologian dan pertambangan yang berkelanjutan serta menjaga kelestarian lingkungan dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja). Berdasarkan visi misi, organisasi berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan yang memuaskan agar meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Seperti yang dijelaskan oleh (Hasibuan, 2017) ada dasarnya prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Rianda, 2022). Dimana yang dimaksud dalam aspek penting ada perbedaan antara jenis pekerjaan dan riwayat pendidikan. prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan kemampuannya, pengalamannya, pendidikannya dan kesungguhannya. Oleh sebab itu untuk mencapai tujuan dengan prestasi kerja yang baik organisasi perlu memberikan fasilitas pengembangan karyawan yang tidak jauh dari penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Menurut Simamora dalam (Pujiarti, 2023)

Perusahaan ingin karyawannya memiliki skill yang terampil, mampu, dan produktif dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, keahlian, kecakapan, dan kemampuan karyawan melalui program pelatihan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dwi Anggoro yang menjabat sebagai kepala pusat PPSDM Geominerba, tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai jabatan mereka masing masing dan keterampilan yang mereka miliki, namun terkadang ada beberapa karyawan yang kurang cepat memahami tugas yang diberikan serta perlu pemahaman yang juga membutuhkan waktu. Dari kurang efesiennya penggunaan waktu terkadang banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu sehingga memperlambat laju peningkatan prestasi kerja karyawan yang ditargetkan perusahaan, oleh karena itu prestasi kerja karyawan terkadang mengalami gelombang naik turun dilihat dari hasil indeks pelayanan yang telah diperhitungkan.

Selain peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Pusat PPSDM Geominerba, Peneliti juga menyebarkan kuesioner sebagai pelaksanaan survei awal untuk mencari tahu fenomena apa yang terjadi pada karyawan di tempat tersebut yang berkaitan dengan Prestasi Kerja Karyawan di PPSDM Geominerba. Dibawah adalah tabel prestasi kerja karyawan yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Survei Awal Prestasi Kerja Karyawan

Komponen Prestasi Kerja	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya sering mendapat pujian atas hasil kerja saya baik oleh rekan maupun atasan.	8	2	80%	20%
Saya merasa kompetitif untuk melampaui apa yang ditargetkan oleh perusahaan.	9	1	90%	10%
Saya termotivasi untuk meningkatkan indeks pelayanan perusahaan.	6	4	60%	40%
Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang diberikan.	7	3	70%	30%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa dari 10 responden yang menjawab YA dan persentase tertinggi sebesar 90% menyatakan bahwa karyawan merasa kompetitif dan berambisi untuk melampaui apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan dan 80% menyatakan bahwa karyawan

sering mendapat pujian atas hasil kerjanya baik oleh sesama rekan ataupun atasan, sedangkan persentase yang menjawab 40% TIDAK dari pernyataan yang mengatakan bahwa karyawan termotivasi dan berinisiatif untuk meningkatkan indeks pelayanan perusahaan, ada pula persentase yang menjawab TIDAK sebesar 30% dari pernyataan bahwa karyawan selalu bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai batas waktu yang diberikan.

Prestasi kerja karyawan akan terganggu bila karyawan tidak termotivasi dalam pekerjaan yang diberikan dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang diberikan. Perusahaan perlu melakukan usaha dengan menyediakan fasilitas yang dapat mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan yaitu dengan program pendidikan dan pelatihan.

Pengelolaan dalam pengembangan sumber daya manusia memerlukan program yang sistematis dan efisien, dimana langkah pertama dalam perekrutan karyawan merupakan hal yang penting seperti kandidat yang terpilih harus sesuai dengan standar pendidikan dan keterampilan yang disyaratkan oleh perusahaan agar pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Setelah itu, untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan karyawan agar lebih cekatan maka dengan bantuan program perusahaan seperti pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dengan metode yang terstruktur diharapkan dapat menunjang pelayanan yang lebih baik lagi. Oleh karena itu perusahaan berusaha meningkatkan pengetahuannya dengan program pendidikan.

Pendidikan juga merupakan usaha manusia untuk membutuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan (Abd Rahman, 2022). Dimana pendidikan yang dimaksud adalah proses yang kompleks dan multidimensi yang bertujuan untuk mengembangkan potensi manusia secara

menyeluruh, baik jasmani maupun rohani. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat dan budaya, dan berlangsung sepanjang hidup manusia. Pentingnya program pendidikan juga berkaitan erat dengan program pelatihan secara berkesinambungan.

Untuk mencari tahu masalah yang terjadi pada karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara, dilakukan survei awal yang berkaitan dengan pendidikan kerja. Berikut adalah tabel survei awal mengenai program pendidikan yang membuktikan fenomena tersebut.

Tabel 1. 2 Survei Awal Pendidikan Kerja

Komponen Pendidikan	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya merasa ada ketidakcocokan antara pendidikan saya dengan jabatan saya saat ini.	9	1	90%	10%
Saya merasa kompetensi dan kualifikasi saya sangat terasah di perusahaan ini.	4	6	40%	60%
Saya mempunyai rasa penasaran terhadap hal baru yang belum saya ketahui.	7	3	70%	30%
Saya suka bertukar pikiran dengan rekan kerja setim	10	0	100%	0%
Saya tidak merasa cukup dan merasa haus ilmu dengan pengetahuan yang saya miliki	7	3	70%	30%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 1.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa dari 10 responden yang menjawab YA dengan persentase tertinggi sebesar 100% menyatakan bahwa karyawan suka bertukar pikiran dengan rekan kerja setim, sedangkan persentase tertinggi yang menjawab TIDAK sebesar 60% menyatakan bahwa pegawai merasa kompetensi dan kualifikasi mereka kurang terasah di perusahaan saat ini..

Program pendidikan untuk mengembangkan pengetahuan menalar lebih cepat memang dibutuhkan untuk membantu karyawan memahami dan mampu mengefesienkan waktu yang

dimilikinya. Maka dari itu program pendidikan adalah harapan perusahaan untuk memanajemen sumber daya manusia sebagai aset utama.

Pendidikan memiliki peran penting terhadap kualitas pembangunan suatu negara. Kemajuan suatu negara dapat dilihat dari bekualitasnya pendidikan. Suatu negara yang mengalami ketertinggalan pendidikan akan mempunyai hambatan dalam proses pembangunannya, baik-buruknya suatu pendidikan, dapat menentukan baik buruknya kualitas pembangunan suatu negara. Moh. Munir dalam (Hapni Hasibuan, 2024)

Program pendidikan termasuk pelatihan harus spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti terkait dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, dan praktis dan segera berarti dapat dipraktikkan. Pelatihan biasanya bertujuan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang singkat. Keterampilan yang tinggi dapat menghemat waktu dengan lebih cepat mendorong karyawan untuk memberikan prestasi kerja yang memuaskan pada PPSDM Geominerba.

Pelatihan menurut Simamora dalam (Jannah, 2020) sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Setelah mengobservasi program pendidikan dan pelatihan pada objek penelitian yaitu Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara, peneliti melakukan serangkaian wawancara dan menyebarkan beberapa kuesioner.

Untuk mencari tahu masalah yang terjadi pada karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara, dilakukan survei awal yang berkaitan dengan

pelatihan kerja. Berikut adalah tabel survei awal mengenai program pelatihan yang membuktikan fenomena tersebut.

Tabel 1. 3 Survei Awal Pelatihan Kerja

Komponen Pelatihan	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Saya merasa masih perlu mengembangkan keterampilan yang saya miliki.	9	1	90%	10%
Saya merasa kurang memahami pengetahuan teknologi terbaru dibanding rekan setim saya.	7	3	70%	30%
Saya pandai mengefesienkan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan.	5	5	40%	60%
Saya perlu bekerja dengan metode baru agar pekerjaan saya lebih efektif mencapai target.	6	4	60%	40%
Saya merasa pribadi yang cepat tanggap dalam mengerjakan pekerjaan.	7	3	70%	30%

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari data tabel 1.3 mengatakan bahwa dari 10 responden yang menjawab YA persentase tertinggi sebesar 90% mengatakan bahwa karyawan merasa masih perlu mengembangkan keterampilan yang dimiliki, sedangkan persentase tertinggi yang menjawab TIDAK sebesar 60% mengatakan pandai mengefesienkan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Program pelatihan merupakan metode yang penting untuk memberikan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga perusahaan berharap program ini mampu mengasah keahlian pegawai dan handal dalam mengefesienkan waktu selama pekerjaan dilakukan dan bisa mengefektifkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Handoko dalam (Wulantika, 2023), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah: program pelatihan bersifat partisipatif, relevan, pengulangan (repetisi) dan pemindahan, serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan.

Berdasarkan permasalahan yang didapat selamai survei awal penelitian dilakukan yaitu terkait dengan kebutuhan program pendidikan dan pelatihan yang mempengaruhi prestasi kerja

karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PPSDM Geominerba dengan judul **“Program Pendidikan dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dari latar belakang yang ditemukan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung.

1. Sebagian karyawan kurang termotivasi dan berinisiatif untuk meningkatkan indeks pelayanan perusahaan serta tidak selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat permasalahan dalam prestasi kerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.
2. Sebagian karyawan, merasa kompetensi dan kualifikasi mereka tidak terasah di perusahaan ini. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat permasalahan dalam pendidikan kerja pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.
3. Sebagian karyawan tidak pandai mengefesienkan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat permasalahan dalam pelatihan kerja pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena latar belakang dan identifikasi masalah maka didapat rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana program pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh program pendidikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.
3. Apakah terdapat pengaruh program pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.
4. Apakah terdapat pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan secara simultan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini, peneliti ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung, serta peneliti ingin mengimplementasikan ilmunya selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fenomena latar belakang, identifikasi, dan rumusan masalah, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran program pendidikan dan pelatihan dan prestasi kerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.
2. Untuk mengetahui pengaruh program pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.
3. Untuk mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.
4. Untuk mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperkaya teori di lapangan dan pemahaman baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan khususnya terkait dengan pengembangan dan pelatihan karyawan.

2. Bagi Pihak Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara.

Penelitian ini dapat mengevaluasi efektivitas program pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan, meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan program pendidikan dan pelatihan, memperbaiki program pendidikan dan pelatihan agar lebih efektif dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini bisa membantu organisasi lain dalam merancang dan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, meningkatkan kesadaran tentang manfaat program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dan organisasi.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pihak Lain

Peneliti berharap penelitian ini menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengembangan dan pelatihan karyawan, memberikan sumbangsih bagi pengembangan model-model baru dalam pengelolaan program pendidikan dan pelatihan.

2. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini membuka peluang penelitian baru tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi, meningkatkan reputasi dan kredibilitas peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Peneliti memilih lokasi penelitian pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung yang bertempat di jalan Jendral Sudirman No. 623, Wr. Muncang, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat Kode Pos 40211.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 6 bulan, mulai dari bulan April 2024 sampai dengan Agustus 2024, diawali dengan survei tempat penelitian, sidang proposal seminar sampai dengan dilaksanakannya sidang akhir adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Pelaksanaan Penelitian

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian																				
2	Melakukan Penelitian																				
3	Mencari Data																				
4	Membuat Proposal																				
5	Seminar																				
6	Revisi																				
7	Penelitian Lapangan																				
8	Bimbingan																				
9	Sidang																				

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024