

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di Era Globalisasi ini perusahaan mendapatkan tekanan dan tuntutan untuk memaksimalkan kinerja sehingga berjalan dengan baik. Pada zaman Globalisasi ini perusahaan mengalami persaingan dengan begitu ketatnya sehingga perusahaan harus meningkatkan potensi dan kinerja dari Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam perusahaannya. Sumber daya manusia ini menjadi Aspek yang begitu penting dalam perusahaan guna mendorong agar perusahaan tetap bertahan.

Perkembangan dunia bisnis menjadikan persaingan antar perusahaan berlangsung dengan begitu kompetitif sehingga berdampak pada masalah manajemen perusahaan yang kian Kompleks. Situasi yang demikian tersebut memungkinkan perusahaan agar memperbaiki pengelolaannya sehingga mampu menghadapi persaingan Global yang begitu pesat dan masif. Jika perusahaan tidak mampu bersaing maka pertahanan perusahaan akan terancam.

Sumber daya manusia ini merupakan sumber daya dengan berbekalkan akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya, dan karya. Keseluruhan potensi yang dimiliki oleh SDM tersebut berdampak pada Usaha yang dilakukan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Suhariadi (2013:16) "pada pemahaman pengelolaan manusia di organisasi tidak hanya menempatkan mereka pada posisi asset perusahaan semata, karena memposisikan mereka sebagai asset perusahaan, maka sama halnya dengan menghargai manusia yang setara dengan asset lain, yaitu money, machine, method, material (4M)". Menurut Yani (2012:01), menyatakan "di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh

karena suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya”.

Wardani (2017) berpendapat bahwa “Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi kesehatan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk menyatukan persepsi adalah melalui pelatihan kerja”.

Soehardi (2016:24) menyatakan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia guna agar perusahaan optimal dan berjalan dengan efektif dan efisien. Karenanya dalam rangka optimalisasi fungsi perusahaan diperlukan SDM beserta perilaku dan hasil yang dibawa. Kemampuan dapat dimaknai dengan adanya bakat yang melekat pada diri seseorang dalam menjalankan suatu hal

baik secara fisik maupun secara mental. Bakat ini merupakan bawaan yang diperoleh sejak lahir akan tetapi dapat diasah seiring bertambahnya usia.

Pelatihan merupakan sebuah aktivitas yang dipandang umum dalam proses kepegawaian. Secara umum para atasan akan memberikan pelatihan sehingga tenaga kerja menjadi produktif meskipun banyak hal yang harus dipertimbangkan seperti biaya, waktu dan tenaga yang harus dikeluarkan selama proses pelatihan dijalankan.

Pelatihan menurut Dessler (2010:280) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan juga dapat dinyatakan sebagai Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang, sekalipun manfaat - manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih”

Rudhaliawan (2017) menyatakan bahwa “Metode pelatihan mempunyai beberapa macam dan penggunaannya seringkali disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Metode pelatihan Sumber Daya Manusia yang sering digunakan antara lain metode *On The Job Training* yaitu pegawai mempelajari

pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya, dan ada juga *Off The Job Training* yaitu mempelajari suatu pekerjaan diluar jam kerjanya”

Menurut Wardani (2017) “Pelatihan dan kemampuan kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktifitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kemampuan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sikap dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat”

Dalam sebuah perusahaan kinerja merupakan salah satu ukuran yang menentukan apakah organisasi atau perusahaan dapat dinyatakan berhasil atau justru sebaliknya. Kinerja perusahaan bergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja ini dinyatakan baik saat karyawan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan secara tuntas, secara umum kinerja juga berdasarkan apa yang dikerjakan oleh karyawan.

Rudhaliawan (2017) menyatakan bahwa “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai

tujuan organisasi”. Karenanya Proses yang berkenaan dengan tujuan perusahaan hendaknya dapat dipandang dari berbagai sudut pandangan. Pelatihan berguna agar pegawai memiliki pengetahuan yang spesifik dan berguna bagi pekerjaan.

Selain pelatihan pengembangan sumber daya manusia juga memiliki kaitan yang cukup erat dengan Kinerja. Berdasarkan pendapat dari Robert dan Jackson (2002) diketahui bahwa kinerja dapat mengalami peningkatan jika dalam suatu perusahaan banyak terjadi pengembangan. Selain itu Wahyudi (2002) juga memberikan pendapatnya bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan pengembangan karir dan pelatihan sehingga berdampak pada kinerja perusahaan.

PT. Karya Muda mandiri Bangkalan beralokasikan didesa Katol Barat dusun Bedung kecamatan geger kabupaten Bangkalan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia layanan rental alat berat, pekerjaan sipil, produksi pengeloaan air mineral, serta cuci steam.yang menjadi satu-satunya perusahaan yang ada dikecamatan Geger, yang cukup dikenal dan menjadi salah satunya fasilitas kebutuhan masyarakat, terkhusus kecamatan Geger. Perusahaan PT.Karya Muda Mandiri ini berfokus pada layanan rental dan produksi air mineral yang sudah dikenal luas oleh masyarakat khususnya dikecamatan geger sebutnya saja air mineral yang diproduksi dengan merk NKRI Water Jadi ketika masyarakat menemukan merk itu tentunya sudah diketahui bahwasannya merk air itu dari PT.karya muda mandiri Bangkalan.

Saat ini PT.Kaya Muda Mandiri Bangkalan telah mempunyai karyawan keseluruhannya bertotal 47 karyawan yang mana hal itu mempunyai tugas

pokok dan fungsi yang berbeda-beda dan ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki. tentunya perusahaan tidak sembarangan untuk menempatkan mereka perusahaan juga memerlukan tes ataupun semacamnya yang bisa mengetahui kemampuan mereka sehingga lebih mudah memilah karyawan mana yang layak untuk ditempatkan dibidangnya mereka masing-masing.

Karyawan PT.Karya Muda Mandiri Bangkalan tentunya adalah orang-orang pilihan yang terpilih menjadi karyawan disana karena perusahaan tentunya juga mempertimbangkan untuk menerima bekerja di perusahaan PT.Karya Muda Mandiri Bangkalan Karena perusahaan tentunya mempunyai harapan yang besar untuk kebaikan perusahaannya mereka untuk lebih berkembang lebih maju dan lebih baik. Hal itu tentunya perusahaan memerlukan karyawan yang benar-benar mempunyai kemampuan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Yang sudah kita ketahui bahwasannya PT.Karya Muda Mandiri ini yang berfokus bergerak dibidang alat berat dan pengolahan air mineral yang mana sebenarnya memerlukan keahlian khusus dan profesional dalam pengoperasian alat berat serta perawatan alatnya dan cara pengeloaan air yang baik untuk menghasilkan air yang berkualitas.karena jika karyawan bisa pengoperasikan alat berat dengan baik dan perawatan peralatan alat beratnya dengan benar serta bisa pengeloaan air mineral nya menjadi berkualitas akan memberikan dampak positif pada PT.Karya Muda Mandiri Bangkalan.

Perusahaan PT.Karya Muda Mandiri Bangkalan tentunya telah melaksanakan dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat baik dari penyewaan alat berat ataupun pelayanan air mineral untuk dipasarkan

keberbagai daerah. Dan hal itu juga dilakukan dengan kebijakan dan keahlian karyawan yang terpilih. namun untuk pelayanan alat berat itu sendiri karyawan PT. Karya Muda Mandiri Bangkalan masih sangat kurang keahliannya, masih sering terjadi kecelakaan kerja, baik kecelakaan kerja disebabkan kerusakan alatnya yang digunakan ataupun cara pengoperasian yang kurang benar hal itu pun bukan satu kali dua kali terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi sehingga membutuhkan biaya yang cukup besar untuk memperbaikinya. jadi perusahaan tentunya mempunyai kewajiban untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan agar perusahaan jauh lebih baik lagi dan tidak sering terjadi kecelakaan kerja.

PT. Karya Muda Mandiri Bangkalan telah memberikan pelatihan kepada seluruh karyawan hal itu untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan namun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan hanya sederhana berupa intruksi-intruksi tidak ada waktu khusus yang disediakan oleh perusahaan. Walaupun persyaratan masuk perusahaan itu harus memiliki latar belakang pendidikan dan telah lulus tes yang telah diselenggarakan oleh perusahaan.

Pelatihan itu sendiri tentunya sudah menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan agar tidak ada pihak yang dirugikan. Sedangkan berdasarkan analisa sederhana yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa, dalam perusahaan ini pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan baru dilakukan selama satu tahun terakhir ini. Sehingga sering terjadi fluktuasi kinerja dan juga terjadi kecelakaan kerja yang menimbulkan kerugian yang cukup besar. Untuk memberikan layanan yang maksimal untuk perusahaan perlu adanya

kemampuan kerja dan hasil akhir dari kegiatan tersebut terletak pada kinerja karyawan yang dapat terukur secara kualitas dan kuantitas. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan setidaknya dalam kurun waktu satu tahun ini ialah pelatihan penggunaan alat berat, pelatihan melakukan pekerjaan sipil yang sesuai dengan standart, dan pelatihan dalam memberikan pelayanan yang maksimal pada pelanggan.

Sedangkan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan juga masih sangat baru menyesuaikan dengan adanya pelatihan yang hanya dilakukan selama satu tahun terakhir, padahal pengembangan itu dilakukan sebagai wujud meningkatkan skill, wawasan serta profesionalisme pada karyawan PT. Karya Muda Mandiri. Disamping itu pula perusahaan juga memberikan seminar dan juga buku manual sebagai bahan acuan pekerjaan. Selain itu perusahaan juga menerapkan pendidikan dengan mengikutkan beberapa pegawai untuk mengikuti pendidikan dan sertifikasi dalam menggunakan alat berat.

Sehingga peneliti menarik untuk melakukan pengkajian berkenaan dengan peranan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang terdapat di PT Karya Muda Mandiri, sehingga ditetapkan judul penelitian ini yakni “Analisis Peranan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT Karya Muda Mandiri”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasar atas latar belakang yang telah diuraikan tersebut sehingga dapat berikan rumusan masalah yang hendak dibahas dalam penelitian, diantaranya:

1. Bagaimana Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Karya Muda Mandiri Bangkalan ?
2. Bagaimana Peran Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Karya Muda Mandiri Bangkalan ?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat dalam pelaksanaan penelitian terdapat berbagai hal yang bersifat terbatas seperti waktu, ruang, dan materi sehingga diberikan batasan penelitian ini yakni terbatas pada pengetahuan berkenaan dengan Pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasar atas rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut sehingga dapat tujuan penelitian ini, diantaranya:

1. Untuk mengetahui Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Karya Muda Mandiri Bangkalan.
1. Untuk mengetahui Peran Pengembangan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Karya Muda Mandiri Bangkalan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat Bermanfaat pada beberapa aspek, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini berguna dalam memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta wawasan penulis berkenaan dengan ilmu manajemen dan sumber daya manusia sehingga penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai tambahan informasi dan wawasan dapat berguna bagi tambahan pengetahuan bagi perusahaan