

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas secara efektif sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap perusahaan dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal agar mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif (Armstrong, 2023).

Perkembangan teknologi, globalisasi, serta meningkatnya persaingan dunia usaha menyebabkan perusahaan harus terus melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan tidak hanya dituntut memiliki karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan organisasi, perkembangan teknologi, dan tuntutan pelanggan. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang dirancang secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan. Program pelatihan kerja merupakan

investasi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Noe, 2020).

Pelatihan kerja merupakan suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif dan efisien. Menurut (Mangkunegara, 2017), pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi sehingga karyawan mempelajari pengetahuan serta keterampilan teknis sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Sementara itu, menjelaskan bahwa (Dessler, 2020), pelatihan kerja bertujuan untuk menutup kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan organisasi sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Pelaksanaan program pelatihan yang efektif tidak hanya berfokus pada penyampaian materi, tetapi juga memperhatikan tujuan pelatihan, kualitas instruktur, kesesuaian materi dengan kebutuhan pekerjaan, metode pembelajaran yang digunakan, serta evaluasi hasil pelatihan. Menurut (Mangkunegara, 2017), keberhasilan suatu program pelatihan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu tujuan pelatihan yang jelas, kualitas pelatih, kesesuaian materi, metode pelatihan yang tepat, serta kesiapan peserta pelatihan. Apabila seluruh komponen tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka pelatihan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan sekaligus memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Tingkat kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, serta memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat pencapaian target organisasi serta menurunkan daya saing perusahaan (Armstrong, 2023; Mangkunegara, 2017).

Hubungan antara pelatihan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan telah banyak dibuktikan dalam berbagai penelitian. Pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain meningkatkan kemampuan teknis, pelatihan juga berperan dalam membentuk sikap kerja, kemampuan bekerja sama, komunikasi, serta kemampuan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi selama bekerja. Dengan demikian, pelatihan kerja menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi (Noe, 2020; Fauziyah dkk, 2024)

PT Fokus Jasa Mitra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa ketenagakerjaan yang memberikan berbagai layanan kepada perusahaan mitra, seperti penyediaan tenaga kerja di bidang keamanan (*security*), *cleaning service*, *housekeeping*, operator alat berat, administrasi perkantoran, serta berbagai bidang pekerjaan lainnya. Dalam mendukung

kualitas pelayanan kepada perusahaan pengguna jasa, PT Fokus Jasa Mitra secara berkelanjutan menyelenggarakan berbagai program pelatihan kerja bagi karyawannya. Program pelatihan tersebut meliputi pelatihan teknis sesuai bidang pekerjaan, pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pelatihan pelayanan prima (*service excellence*), pelatihan kepemimpinan, hingga pelatihan pengembangan bisnis (*creative marketing*). Keberagaman program pelatihan tersebut menunjukkan komitmen perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu memenuhi kebutuhan dunia kerja yang terus berkembang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti selama kegiatan praktik kerja lapangan di PT Fokus Jasa Mitra, diketahui bahwa perusahaan telah melaksanakan berbagai program pelatihan kerja secara rutin sesuai dengan kebutuhan masing-masing bidang pekerjaan. Meskipun demikian, pelaksanaan program pelatihan tersebut masih perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaannya, kesesuaiannya dengan kebutuhan pekerjaan, serta kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Analisis tersebut penting dilakukan karena keberhasilan suatu program pelatihan tidak hanya diukur dari jumlah pelatihan yang dilaksanakan, tetapi juga dari sejauh mana pelatihan tersebut mampu memberikan manfaat nyata bagi peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja di PT Fokus Jasa Mitra. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menggali informasi mengenai proses pelaksanaan pelatihan, kendala yang

dihadapi, upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelatihan, serta pandangan para informan mengenai kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyempurnakan program pelatihan pada masa mendatang.

Berdasarkan uraian tersebut, pelaksanaan program pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu dianalisis untuk mengetahui peran dan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Fokus Jasa Mitra. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Fokus Jasa Mitra."

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, terdapat beberapa uraian permasalahan yang perlu dikaji secara mendalam terkait Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Fokus Jasa Mitra. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fokus Jasa Mitra?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fokus Jasa Mitra?

### **1.3 Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fokus Jasa Mitra.
2. Untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor pendukung dan faktor-faktor penghambat dalam pelaksanaan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Fokus Jasa Mitra.

### **1.4 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah, bahan kajian, serta sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik sejenis maupun pengembangan penelitian di bidang pelatihan kerja.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

### 1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya mengikuti program pelatihan kerja sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja serta pengembangan karier di lingkungan perusahaan.

### 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman peneliti dalam menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam praktik penelitian, khususnya mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, bahan perbandingan, dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai pelaksanaan program pelatihan kerja maupun topik lain yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, baik dengan objek maupun metode penelitian yang berbeda.