

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan bahan yang memadai, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya (Sutrisno, 2009:5).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insania berkembang maksimal, adapun persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi, hal ini ditentukan oleh peran sumber daya manusia (Sutrisno, 2009:1).

Peningkatan tenaga kerja dirasakan semakin penting pada suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan dan lain-lain.

Karyawan yang merupakan asset berharga bagi perusahaan harus diberikan tuntutan secara tepat mengenai pekerjaan yang akan mereka lakukan selama bekerja sehingga mereka dapat melakukan tugasnya dengan terampil dan profesional. Salah satu cara untuk mengembangkan keterampilan karyawan yaitu memberikan sebuah pelatihan. Pelatihan menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. Selain pelatihan jangka pendek, pelatihan jangka panjang juga perlu dilakukan oleh perusahaan guna mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan serta dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pengembangan sumber daya manusia akan membantu perusahaan mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang sedang dijalankan dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme serta keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi di dalam pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk memperbaiki kapasitas-kapasitas produktif dari manusia. Selain itu pelatihan dan pengembangan karyawan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memperbaiki kualitas kerja setiap karyawan yang bekerja didalamnya sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan penghasilan dari perusahaan tersebut (Sutrisno, 2009:70).

PT Samudera Indonesia Tbk adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Bisnis utama perusahaan adalah menyediakan jasa pelayanan transportasi barang yang lengkap dan terintegrasi sehingga mampu memberikan jasa pelayanan *door to door* atau *one stop service*, baik untuk pasar domestik maupun internasional. PT Samudera Indonesia Tbk menerapkan pelatihan dan pengembangan sebagai suatu cara untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan, baik itu untuk karyawan baru maupun karyawan lama demi mencapai tujuan suatu perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari keterampilan dan kereaktifitas karyawan tersebut.

PT Samudera Indonesia Tbk berupaya untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan melalui pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk mengurangi kesalahan atau kesenjangan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Pelatihan ini biasanya diadakan setiap bulannya, yang dilakukan secara bergantian. Hambatan yang terjadi saat melakukan pelatihan dan pengembangan yang diberikan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari karyawan mengalami kesulitan dalam memahami materi pelatihan dan pengembangan yang diberikan, program pelatihan dan pengembangan tidak sesuai dengan gaya belajar karyawan dan program pelatihan dan pengembangan belum mencakup keseluruhan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan memutuskan untuk mengadakan proses pelatihan dan pengembangan karyawan secara berkala demi kemajuan karyawan dan perusahaan.

Pada dasarnya PT Samudera Indonesia Tbk, memberikan pelatihan dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan terhadap karyawan, karena yang ditunjukkan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia untuk jenjang kinerja yang lebih tinggi sehingga mereka dapat menambah pengetahuan dan menggali keterampilan yang mereka miliki lebih dalam lagi. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarina (2012), menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan yang dilaksanakan pada bagian Service PT Bintang Mulia Jaya Palembang, memberikan manfaat yang baik bagi para karyawannya. Hal ini terlihat dari persentase jawaban para responden dari kuesioner yang telah dibagikan, yang menyatakan bahwa hampir seluruh karyawan mendapatkan manfaat dari program pelatihan yang telah diberikan. Selain itu program pelatihan juga dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat kita lihat bagaimana pelatihan dan pengembangan telah banyak memberikan dampak positif terhadap karyawan dan meningkatkan sistem pendidikan dan pelatihan. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul laporan akhir “Peranan Pelatihan dan Pengembangan

dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu bagaimana peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Palembang?.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang diangkat, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu hanya terbatas pada pelatihan dan pengembangan karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk Palembang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai saran untuk mengimplementasikan pengetahuan yang telah didapat dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan Pada PT Samudera Indonesia Tbk Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan mengenai peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Lembaga

Sebagai bahan bacaan untuk menambah pengetahuan mengenai peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2008: 193), terdapat dua jenis dan sumber data yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang didapat oleh penulis yaitu mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, daftar nama karyawan, hasil wawancara, kuesioner dan lain-lain.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data yang diperoleh berupa data yang berhubungan dengan teori-teori yang dapat digunakan untuk memperkuat penelitian ini.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Pada penulisan yang dilakukan penulis, teknik pengumpulan data yang akan dianalisa ialah:

1. Studi Lapangan

Yaitu riset yang dilakukan dengan jalan melakukan riset atau mendekati objek yang diteliti. Penulis dalam melakukan penelitian tersebut dengan mengadakan tanya jawab terhadap objek observasi, yang dalam hal ini penulis menggunakan metode

- a. Wawancara

Menurut Suliyanto (2006:137), wawancara merupakan teknik pengambilan data dimana penelitian langsung berdialog dengan

responden untuk menggali informasi dari responden. Penulis melakukan wawancara langsung kepada karyawan dan Manajer Personalia PT Samudera Indonesia Tbk Palembang untuk mendapatkan informasi yang di perlukan terkait dengan peranan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk Palembang.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2008:162), kuesioner merupakan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Pada penulisan laporan akhir ini, penulis menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT Samudera Indonesia Tbk Palembang.

c. Riset Kepustakaan

Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara membaca buku-buku dan laporan terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi dalam penyusunan laporan akhir ini.

1.5.3 Metode Analisis Data

1. Data kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2009:102), data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik. Data kualitatif yang dimaksudkan dalam penulisan ini yaitun dari hasil observasi, wawancara, kuesioner, serta riset kepustakaan. Dengan metode ini penulis menjelaskan dan menguraikan dengan pembahasan dengan didasari teori-teori yang didapatkan sebagai informasi tanpa menggunakan angka-angka.

2. Data Kuantitatif

Menurut Yusi dan Idris (2009:102), data kuantitatif adalah data yang diukur dalam skala numeric (angka). Penulis menggunakan Skala *Likert* dalam mengukur persentase jawaban pada pertanyaan yang ada pada kuisioner. Skala ini yaitu digunakan apabila penulis untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dapat diukur. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari segi positif sampai segi negatif (Yusi dan Idris,2009:78).

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (R)
4. Kurang Setuju (KS)
5. Tidak Setuju (TS)

Hasil penelitian maupun pengelolaan berupa kuesioner dengan menggunakan rumus Interpretasi Skor menurut Yusi dan Idris (2009:80), yaitu

$$IS = \frac{\sum Skor Penilaian}{\sum Skor Ideal} \times 100\%$$

Keterangan:

- IS = Interpretasi Skor
 $\sum Skor Penilaian$ = Jumlah Skor Penilaian
 $\sum Skor Ideal$ = Jumlah Skor Ideal

Menurut Riduwan dan Akdon (2010:18), untuk mengetahui kriteria interpretasi skor, menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

0% - 20%	: Sangat Buruk
21% - 40%	: Buruk
41% - 60%	: Cukup
61% - 80%	: Baik
81% - 100%	: Sangat Baik

1.6 Populasi dan Sampel

1.6.1 Populasi

Menurut Riduwan dan Akdon (2010:237), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di kantor PT Samudera Indonesia Tbk Palembang yang berjumlah 32 karyawan.

1.6.2 Sampel

Menurut Yusi dan Idris (2009:60), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Sampel dari penelitian laporan akhir ini yaitu semua karyawan yang ada di kantor PT Samudera Indonesia Tbk Palembang sebanyak 32 orang karyawan yang termasuk dalam anggota populasi.

1.6.3 Teknik Sampling

Penulis menggunakan sampel Jenuh, sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. (Riduwan dan Akdon, 2010:248).