

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Pada zaman modern dan berkembang seperti sekarang ini banyak terjadi perubahan dan perkembangan perusahaan di berbagai bidang antara lain dibidang perekonomian terutama dibidang industri. Perubahan tersebut membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang luas. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting didalam perusahaan. Karyawan merupakan perencana, pelaku dan penentu didalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan adalah seorang yang mengimplementasikan pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam usaha untuk mencapai tujuannya, perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru secara berkala untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja didalam perusahaan dan mengharapkan seluruh karyawannya mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan motivasi tinggi yang bermaksud untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Perusahaan melakukan perekrutan karyawan baru untuk mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Setelah melakukan perekrutan perusahaan memerlukan pelatihan (training) yang ditujukan kepada seluruh calon karyawan baru. Menurut Rachmawati (2008: 110) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan dilakukan oleh setiap perusahaan untuk memberikan penjelasan dan memberikan masukan kepada calon karyawan baru sebelum calon karyawan diberikan tanggung jawab untuk mengerjakan seluruh pekerjaan.

Dengan adanya pelaksanaan pelatihan tersebut, para calon karyawan dapat mengetahui bagaimana bentuk pekerjaan mereka yang nantinya akan menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan

keterampilan mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan juga diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditentukan yang ada pada waktu yang bersamaan juga untuk mewujudkan tujuan dari para karyawan secara perorangan. Dengan adanya pelatihan setiap calon karyawan mendapatkan berbagai informasi mengenai pekerjaan dan mendapatkan pengetahuan yang sebelumnya mereka ketahui tentang perusahaan atau bagian dimana mereka akan bekerja maupun kemampuan lebih yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja. Perusahaan memberikan pembekalan kepada calon karyawannya yang disampaikan melalui pelatihan yang akan diberikan kepada semua calon karyawan barunya. Untuk perusahaan yang telah berkembang yang berorientasi jangka panjang, sangat memerlukan pelatihan untuk calon karyawannya yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing disetiap bagian perusahaan. Perusahaan berharap dengan adanya pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan efisiensi dan perkembangan usaha yang dapat berlangsung secara terus menerus, sedangkan untuk karyawan akan membuat sumber daya manusia yang ada dapat meningkatkan keterampilan, keahlian, inovasi dan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan perusahaan dapat mengasah dan meningkatkan keterampilan calon karyawan baru yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Calon karyawan baru perlu mengikuti pelatihan yang nantinya akan membantu mereka dalam melakukan pekerjaan.

Pada Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pusri melakukan pelatihan untuk calon karyawan baru yang berasal dari proses perekrutan karyawan baru didalam perusahaan. Calon karyawan yang akan menjadi peserta pelatihan adalah karyawan baru yang sudah dinyatakan lulus 5 tes yaitu aptitude, psikotes tertulis, psikotes wawancara, kesehatan dan wawancara akhir. Calon karyawan ini sudah dapat mengikuti semua ujian/tes yang diberikan dari PT Pusri sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pelatihan dilakukan dengan memberikan materi-materi tentang pekerjaan ataupun bagian pekerjaan yang harus diketahui sebelum memulai pekerjaan. Pelatihan calon karyawan baru dilakukan oleh penanggung jawab dari bagian pelaksanaan pelatihan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penanggung jawab pelatihan perlu mengetahui calon karyawan yang akan

mengikuti pelatihan untuk pembekalan dalam bekerja. Pelatihan calon karyawan baru dilakukan bertujuan agar perusahaan dapat mengetahui keterampilan dan kemampuan calon karyawan baru yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang dihadapi Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pusri Palembang, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan diatas dalam penelitian dengan judul **“TINJAUAN PELATIHAN CALON KARYAWAN PADA PT PUSRI PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana pelaksanaan pelatihan calon karyawan pada PT Pusri Palembang”.

## **1.3 Ruang Lingkup Masalah**

Pembahasan Laporan Akhir yang akan penulis buat agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, yaitu hanya terbatas pada pelatihan yang dilakukan terhadap calon karyawan pada PT Pusri Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan calon karyawan pada PT Pusri Palembang.
2. Untuk mengetahui apa saja sistem pelatihan yang digunakan dalam pelatihan calon karyawan pada PT Pusri Palembang.

## **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

### **1. Bagi Penulis**

Untuk mengetahui bagaimana evaluasi hasil pelatihan pada Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pusri Palembang dan sebagai syarat bagi penulis untuk memperoleh gelar Diploma III (D3) pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penulisan ini juga diharapkan dapat memberikan masukan pada Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pusri Palembang.

### **3. Bagi Karyawan**

Penulisan ini juga diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih tentang pelatihan untuk memahami manfaat dari pelatihan yang dilakukan pada Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pusri Palembang.

## **1.5 Metodologi Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam laporan akhir ini penulis melakukan penelitian pada PT Pusri Palembang. Maka penulis hanya meneliti pada salah satu departemen yang dilakukan pada Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pusri Palembang.

### **1.5.2 Jenis dan Sumber Data**

Dalam Laporan Akhir ini, jenis dan sumber data yang digunakan ada 2 macam yaitu:

#### **1. Data Primer**

Yusi (2010: 6) mendefinisikan, data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Pada PT Pusri data yang dapat diperoleh untuk menjadi bahan penelitian adalah data yang berhubungan dengan pelatihan yang dilakukan seperti data wawancara

yang dilakukan kepada penanggung jawab pelatihan yaitu karyawan di Departemen Pendidikan dan Pelatihan.

## 2. Data Sekunder

Yusi (2010: 7) mendefinisikan, data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi. Pada PT Pusri terdapat data yang berisikan informasi mengenai pelaksanaan pelatihan yang dapat dijadikan sebagai bahan penelitian seperti ketentuan umum pelatihan yang harus diperhatikan oleh calon karyawan.

### **1.5.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Menurut Yusi (2010: 7) wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara dan responden adalah jelas. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada bagian penanggung jawab dari pelaksanaan pelatihan yang merupakan karyawan di Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pusri Palembang.

#### 2. Studi Kepustakaan

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen, buku-buku, dan bahan pustaka lainnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian. Pada penelitian ini studi kepustakaan didapatkan data berupa dokumen yang menjadi arsip pada Departemen Pendidikan dan Pelatihan PT Pusri Palembang.

### **1.5.4 Analisa Data**

Dalam mengolah data penulis dapat menggunakan analisis data secara kualitatif . Menurut Yusi (2010: 5) analisis data secara kualitatif yaitu menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, arsip atau dokumen-dokumen. Pencarian informasi dilakukan pada Departemen

Pendidikan dan Pelatihan yang ditujukan langsung kepada penanggung jawab pelatihan dan arsip yang berhubungan dengan pelatihan calon karyawan yang telah dilakukan.