

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini masyarakat Indonesia tengah memasuki era globalisasi yang penuh dengan tantangan yang menuntut Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang lebih berkualitas tinggi dengan memiliki keterampilan dan wawasan yang luas. Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan mengarahkan sumber daya manusianya untuk mampu menerapkan, memanfaatkan, serta mengelolanya.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam perusahaan dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis. Keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Kegiatan perusahaan dapat berjalan lancar jika sumber daya manusianya memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, salah satunya di mulai dari proses rekrutmen pegawai. Proses penerimaan tenaga kerja dalam perusahaan harus dilakukan secara selektif untuk mendapatkan tenaga kerja yang benar-benar kompeten dan handal. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yg telah ditetapkan secara maksimal. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian sumber daya manusianya dengan mengadakan program pelatihan.

Menurut Kasmir (2018:126) “Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya”.

Pelatihan dasar biasanya dilakukan diawal pekerjaan yang bertujuan untuk membentuk suatu kemampuan dan keahlian karyawan yang memang belum pernah dimiliki dan menjadi suatu wawasan baru bagi karyawan yang melakukan pelatihan tersebut. Pelatihan lanjutan biasanya dilakukan untuk meningkatkan kompetensinya ke jenjang keahlian yang lebih tinggi dibidangnya atau penyesuaian apabila ada teknologi baru yang harus ditangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya.

Program pelatihan dan pengembangan oleh perusahaan secara terencana, terarah, dan dinamis diharapkan dapat memperkecil kesalahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sekaligus juga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Sebaiknya program pelatihan yang dilakukan perusahaan mempunyai sertifikasi sebagai bukti bahwa karyawan memang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya masing-masing.

Sertifikasi kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam program pelatihan dapat diperoleh didalam perusahaan maupun diluar perusahaan baik dari lembaga pendidikan formal dan nonformal. Pelatihan karyawan dalam perusahaan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian, karena melalui pelatihan dan pengembangan karyawan maka diharapkan kinerja dari karyawan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Salah satu perusahaan yang senantiasa meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya melalui program pelatihan adalah PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa, perdagangan, pengangkutan darat, perbengkelan, perindustrian, pertanian, percetakan, konservasi alam dan kehutan. PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim akan melakukan pelatihan karyawan sesuai dengan tingkat kebutuhan perusahaan dan masa kerja karyawannya.

Hal ini dilakukan perusahaan dalam upaya memberikan keterampilan, kemampuan, wawasan, pengetahuan serta kecakapan dan sikap karyawan sehingga setiap pekerjaan yang dilaksanakan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim memperkerjakan tenaga teknik dan tenaga non teknik. Tenaga teknik yang dimaksudkan disini seperti operator alat berat, pemandu shovel, pemandu belaz, *driver dump truck*, mekanik, dan CCR. Adapun tenaga non teknik yaitu bagian HRD, bagian keuangan, bagian IT, dan operasional. Proses rekrutmen yang dilakukan PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim memiliki dua golongan penerimaan karyawan yaitu calon karyawan dari lulusan *Fresh Graduate* dan calon karyawan yang telah berpengalaman.

Namun kenyataannya dalam perekrutan karyawan tersebut masih sering ditemukan calon karyawan yang belum sesuai dengan klasifikasi perusahaan untuk jabatan tertentu. Seperti operator alat berat dan mekanik yang belum memiliki sertifikasi keahlian tertentu. Hal ini membuat perusahaan harus mengadakan program pelatihan kepada calon karyawan pada jabatan tersebut guna menunjang kelancaran pekerjaan yang sesuai dengan kehendak perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Supervisor Human Resources Development* PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim, PT Bukit Asam Kreatif ini memiliki dua jenis kegiatan pelatihan yaitu *refresh training* dan *skill up training*. *Refresh training* yaitu pelatihan yang dilakukan berdasarkan masa kerja karyawan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan kepada karyawan mengenai pekerjaan yang sedang mereka lakukan. *Refresh training* biasanya berlaku kepada karyawan yang memang membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang baru mengenai pekerjaan mereka.

Sedangkan *Skill up training* merupakan pelatihan yang dilakukan berdasarkan tingkat kebutuhan perusahaan untuk menambah kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan mulai dari karyawan *nonskill* menjadi karyawan yang mempunyai *skill* dibidang yang berbeda.

Berikut ini tabel 1.1 tentang program pelatihan kerja karyawan pada tahun 2017 sampai 2020.

Tabel 1.1
Program Pelatihan Kerja Karyawan
Tahun 2017-2020

Tahun	Jenis Pelatihan	Program Pelatihan	Jabatan	Jumlah Peserta
2017	<i>Refresh Training</i>	Komunikasi dan Motivasi	- Seluruh Karyawan	135 orang
2018	<i>Skill Up Training</i>	Pemandu Belaz	- Pemandu Belaz	10 orang
		Pemandu Shovel	- Pemandu Shovel	2 orang
2019	<i>Refresh Training</i>	Sosialisasi Material Tambang	- <i>Operator Excavator 480, Dozer 375 dan GL (Group Leader)</i>	25 orang
		Training Dump Truck	- <i>Driver Dump Truck</i>	112 orang
		Training Excavator 480	- <i>Driver Excavator</i>	6 orang
		Operator Grader	<i>Operator Grader</i>	6 orang
2020	<i>Refresh Training</i>	Pelatihan Cara Pengisian From Kerja Checker	- <i>Checker</i> - <i>Trafficman</i>	18 orang

Sumber: Dokumen perusahaan PT Bukit Asam Kreatif, 2020

Dari dua jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim pada laporan akhir ini penulis hanya membahas tentang *skill up training*. Berdasarkan Tabel 1.1 karyawan yang mengikuti *skill up training* terdapat pada tahun 2018 dengan jumlah 12 orang. *Skill up training* dilakukan sesuai dengan kebutuhan jabatan.

Kegiatan *skill up training* tersebut dapat berupa *classroom* dan *on the job training*. Dalam melakukan *skill up training* perusahaan harus menyeleksi karyawan yang memenuhi syarat terlebih dahulu, syarat yang ditentukan yaitu melihat dari usia, hasil dari *medical check up* tahunan, penilaian *attitude* dan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator dalam melakukan pelatihan yaitu adanya instruktur, fasilitas, peserta, materi, metode dan tujuan (Mangkunegara, 2011:57). Kendala yang timbul dalam *skill up training* yaitu kurang lengkapnya fasilitas pelatihan seperti alat simulator yang akan digunakan dalam kegiatan pelatihan sehingga kurang

optimalnya kegiatan *skill up training* yang dilakukan karena terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyewa mesin simulator tersebut dan adanya perbedaan latar belakang seperti usia, pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berminat melakukan penelitian yang berjudul **“Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Karyawan Pada PT Bukit Asam Kreatif”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah: “Bagaimanakah pelaksanaan *skill up training* yang dilakukan pada PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim?”.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar dalam penelitian Laporan Akhir ini terarah dan tidak menyimpang dari masalah-masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah pada “Pelaksanaan *Skill Up Training* yang dilakukan Pada PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim”.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan penelitian ini yaitu sebagai gambaran kondisi real tentang manfaat *skill up training* karyawan dan untuk mengetahui pelaksanaan *skill up training* karyawan pada PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai gambaran kondisi real tentang manfaat *skill up training* bagi karyawan terhadap perusahaan.

2. Bagi Penulis

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia. Selain itu, sebagai media

pembelajaran untuk menerapkan teori-teori dengan kejadian dilapangan.

3. Bagi Lembaga

Sebagai bahan bacaan dan literatur untuk menyusun laporan akhir di masa yang akan datang bagi mahasiswa dan mahasiswi khususnya jurusan administrasi bisnis.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada satu unit kerja Departemen Sumber Daya Manusia PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim di Jalan Raya Lingga Km 2 Tanjung Enim yang berkaitan tentang Pelaksanaan *skil up training* Karyawan PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif mengenai keadaan pelaksanaan pelatihan pada PT Bukit Asam Tanjung Enim yang akan diteliti. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut Yusi dan Idris (2016:109) menjelaskan bahwa Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya.

Data primer yang penulis gunakan adalah dalam bentuk pengamatan wawancara langsung dengan Supervisor HRD dan Instruktur untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *skil up training* pada PT Bukit Asam Kreatif Tanjung Enim.

2. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2016:109) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai macam referensi dari buku yang berhubungan dengan manajemen sumber

daya manusia dan referensi lain yang berhubungan dengan penelitian ini serta *browsing*.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Penelitian Lapangan

a. Wawancara

Menurut Prastowo (2016:212) menjelaskan bahwa Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topik tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara, dimana peneliti mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam yang berhubungan dengan fokus permasalahan wawancara dilaksanakan peneliti dengan menggunakan pedoman wawancara terstruktur. Sumber data pada wawancara ini adalah PT Bukit Asam Kreatif.

2. Studi Kepustakaan

Penulis juga mengumpulkan data dengan cara mempelajari data atau informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku dan literatur-literatur dari internet yang berkaitan dengan pembahasan.

3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono dalam Prastowo (2016:226) mengemukakan “Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu secara khusus untuk penelitian kualitatif dan sejarah kajian dokumenter merupakan teknik pengumpulan data yang utama.

Studi dokumentasi berupa pengumpulan data yang berupa bahan-bahan tertulis, catatan, surat-surat penting dan lain-lain untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara maupun untuk kepentingan yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi dalam bentuk foto-foto, tulisan, arsip dan lain-lain.

1.5.4 Analisis Data

Bogdan dan Taylor (1993:30) dalam Prastowo (2016:22) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif kualitatif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Menurut Nazir (1988:63) dalam Prastowo (2016:186) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif deskriptif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif deskriptif mencakup hasil wawancara dan riset kepustakaan. Metode kualitatif deskriptif digunakan untuk mengumpulkan data-data dari hasil wawancara serta menguraikan dengan data-data referensi yang berhubungan dengan penulisan laporan akhir ini serta data yang sudah diatur sedemikian rupa kemudian disimpulkan agar dapat dimengerti.

Miles and Huberman (1984) dalam Sugiyono (2017:133) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Kegiatan dalam analisis data yaitu:

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan mengumpulkan data yang ada di lokasi dengan melakukan wawancara dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang tepat dan mencari kebenaran informasi yang diperoleh.

b. Reduksi data

Reduksi data yang dilakukan sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang ada dilapangan langsung dan diteruskan pada waktu pengumpulan data.

c. Penyajian Data

Data yang telah diperoleh disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya.

d. Pengambilan kesimpulan

Data yang sudah diatur sedemikian rupa kemudian disimpulkan dan peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.