**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 LATAR BELAKANG**

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat. Berkaitan dengan hal tersebut, kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan. Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang.

Dengan mengikuti perkembangan dan pertumbuhan, yang ditandai dengan makin besarnya diversifikasi tenaga kerja, bentuk organisasi dan persaingan global yang terus meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk memperluas kewajiban serta tanggung jawabnya yang lebih besar. Meskipun kegiatan pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugasnya yang ada sekarang, manfaat kegiatan pelatihan dapat terus diperluas melalui pembinaan karier karyawan dan membantu karyawan tersebut untuk mengemban tanggung jawabnya di masa mendatang.

Adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satunya caranya adalah melalui pelatihan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi bagi kesenjangan.

Seringkali terjadi pada karyawan baru bahwa kemampuan dan keterampilan yang mereka miliki belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi sehingga biasanya organisasi harus selalu melakukan program pelatihan untuk mereka. Tetapi pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru saja, karyawan lama pun kemampuan dan keahliannya perlu di-upgrade untuk memberikan penyegaran serta menyesuaikan tuntutan pekerjaan yang berubah. Pelatihan pada karyawan lama dapat pula sebagai sarana untuk mengasah keterampilan mereka dan menghindarkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja sebagai akibat perubahan lingkungan atau strategi organisasi. Karena kejenuhan bekerja akan menyebabkan kurangnya kinerja karyawan sehingga berdampak pada produktivitas rekruitment.

Banyak pelatihan sekarang terus berlangsung seolah-olah pengetahuan dan tindakan itu langsung saling berhubungan. Ini sendiri sudah merupakan ilustrasi yang menarik mengenai senjang lebar yang memisahkan kedua hal itu. Sering kali orang-orang yang menyusun atau menyetujui pemberian pengetahuan lewat “nama” pelatihan pada lain kesempatan justru secara lantang mengatakan bahwa pengetahuan itu “tidak ada gunanya”. Bahkan para lulusan baru tidak berguna bagi mereka samapai para lulusan itu mendapatkan “pengalaman”. Pengalaman ini didapat lewat kerja keras selama bertahun-tahun. Mereka tahu hal ini, tetapi mereka tidak berindak berdasarkan pengetahuan ini sewaktu membuat rencana pelatihan.

Biasanya sekarang cara pelatihan itu disusun sebagai berikut : terdapat tekanan untuk memperbaiki prestasi dalam suatu bidang. Lantas berbagai keputusan tentang kebijakan dimabil untuk memberikan “suatu” pelatihan pada staf yang ada dan untuk menambah lebih banyak lagi staf.

Banyak asumsi yang mendasar semacam ini biasanya tidak disebutkan “tidak ada waktu”. Juga ada sedikit kecendurungan untuk menyinggung sepintas hal-hal yang kelihatannya sukar dikendalikan dan mungkin dapat merepotkan, baik untuk mereka yang bertanggung jawab atas kursus itu ataupun mereka yang akan menentukan siapa-siapa yang akan dikirim dikusrsus itu, atau kedua-duanya. Tetapi asumsi-asumsi dasar ini dapat diungkapkan dan dibuktikan dari pengalaman.dan asumsi-asumsi yang bermanfaat dapat dikembangkan.

BEBERAPA ASUMSI YANG MENDASARI DUA KONSEPSI PELATIHAN

|  |  |
| --- | --- |
| **Konsep yang berlaku sekarang** | **Konsepsi baru** |
| Pemerolehan pengetahuan tentang pokok persoalan oleh peserta mengarahkan pada tindakan. | Motivasi dan keterampilan mengarah pada tindakan. Keterampilan diperleh melalui praktek. |
| Peserta mempelajari apa yang diajarkan oleh penatar. Pembelajaran merupakan suatu fungsi sederhana dari kemampuan peserta untuk belajar dan kemampuan penatar untuk mengajar. | Pembelajaran adalah suatu fungsi yang rumit dari motivasi dan kemampuan masing-masing peserta, norma kelompok pelatihan, metode pelatihan dan perilaku para penatar, serta suasana umum dari lembaga. Motivasi dan cara penggunaan pelatiahan oleh peserta dipengaruhi oleh suasana dan dukungan organisasi kerjanya. |
| Tndakan perorangan mendorong timbulnya perbaikan dlam pekerjaan. | Perbaikan dalam kerjaan merupakan fungsi yang rumit dari pengetahuan perorangan, nora kelompok kerja, dan suasana umum orgaisasi. Pengetahuan perorangan yang tidak digunakan menimbulkan frustasi. |
| Pelatihan merupakan tanggung jawab lembaga pelatihan. Pelatihan itu mulai dana berkahir dengan kursus tersebut. | Pelatihan adalah tanggung jawab ari ketiga partner : organisasi dari peserta, peserta, dan lebaga pelatihan. Pembelajara itu mencakup tahap persiapan, pra pelatihan, dan kemudian suatu tahap pasca pelatihan. Semua itu sangat penting demi keberhasilan pelatihan. |

Berdasarkan acuan tersebut penulis memilkki ketertarikan untuk mengetahui dan menguraikan bentuk permasalahan yang terkait dengan proses pelatihan kerja khususnya untuk perusahaan jasa di Indonesia. Sebagai pilihan perusahaan yang tepat, penulis akan melakukan penelitian di PT ISS Indonesia Cabang Semarang karena di perusahaan tersebut mengelola dan menjual produk jasanya pada konsumen. Sehingga dengan landsan tersebut, penulis akan menguraikan permasalhan dalam tugas akhir yang berjudul Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.

**1.2 Ruang Lingkup**

Dalam penulisan tugas akhir ini menjelaskan mengenai Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang mulai dari :

1. Apa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang?
2. Apa dasar hukum yang diterapkan oleh PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang mengenai pelatihan kerja karyawan?
3. Apa kendala yang sering terjadi saat proses kegiatan pelatihan karyawan berlangsung?
4. Bagaimana upaya yang diberikan PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang untuk mengatasi kendala yang terjadi saat pelatihan karyawan?

**1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan**

**1.3.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan penulisan ini adalah untuk menjelaskan informasi tentang proses pelaksanaan pelatihan kerja serta cara mengelola hambatan yang terjadi saat proses tersebut pada PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang dan untuk membandingkan rencana pelatihan dengan realisasi di lapangan.

**1.3.2 Kegunaan Penulisan**

Manfaat peneitian yang dilakukan oleh penulis padaPT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penulisan ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan

dalam melakukan proses pelatihan karyawan yang efektif serta mengelola hambatan-hambatan yang terjadi saat proses pelatihan berlangsung pada PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.

1. Bagi Pembaca

Hasil penulisan memilikki gambaran nyata tentang bagaimana proses pelatihan karyawan dan cara mengendalikan hambatan-hambatan pada suatu perusahaan jasa.

1. Bagi Instansi

Hasil penulisan ini dapat dijadikan masukan pada instansi lain atau instansi yang terkait sebagai bahan pertimbangan jika terdapat teori-teori yang belum dilaksanakan di suatu instansi tersebut sehingga proses pelatihan karyawan dapat berjalan dengan seefektif mungkin serta upaya untuk mengelola hambatan-hambatan pada proses tersebut.

**1.4 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

**1.4.1 Jenis Data**

Jenis Data yang digunakan dalam menyusun tugas akhir ini terdapat 2 bentuk yaitu jenis data menurut sumbernya dan jenis data menurut sifatnya, berikut penjelasannya.

1. Menurut Sumbernya
2. Data Primer

Menurut Umar (2003 : 56), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Metode wawancara mendalam atau in-depth interview digunakan untuk memperoleh data dengan narasumber yang akan diwawancarai. Dalam hal ini penulis memperoleh data primer dengan mengadakan wawancara kepada narasumber mengenai hal-hal yang berhubungan dengan proses pelatihan karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.

1. Menurut Sifatnya
2. Data Kualitatif

Menurut Bogdan dan Taylor (1975) dalam buku Moleong (2004:3), mengemukakan metode kualitatif adalah metode yang berfungsi sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan (wawancara) dari orang-orang yang terkait dan perilaku yang dapat diamati (observasi). Dalam hal ini, data kualitatif diiperoleh dengan melakukan wawancara kepada pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang pada unit HRD.

**1.4.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode ini menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Dalam melakukan pengumpulan data untuk Tugas Akhir, penulis melakukan pendekatan dengan 3 metode yaitu

1. Metode Wawancara

Menurut Esterberg (2002), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dalam penulisan tugas akhir ini wawancara dilaksanakan dengan narasumber dari Pegawai PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang, unit HRD.

1. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung kepada objek yang bersangkutan yang dilakukan dalam waktu singkat dan bertujuan untuk mendpatkan gambaran tepat mengenai objek tersebut (Gorys Keraf, 2001:162). Dalam penulisan Tugas Akhir ini, observasi dilaksanakan dengan mengamati rencana prose pelatihan karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.

1. Studi Pustaka

Menurut Sonny Sumarsono (2004:73), Studi kepustakaan adalah metode untuk menggunakan data dengan buku-buku yang berhubungan dengan maslah yang dibahas. Data dapat dikumpulkan kembali untuk digunakan dalam kerangka riset yang berbeda. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dengan membaca mencatat dan mempelajari yang terkait dengan obyek yang diteliti.

**1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dan memberika gambaran tentang permasalahan yang akan dibahas secara menyeluruh, maka diperlukan sistematika pembahasan. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang yaitu tentang pengaruh pelatihan karyawan, ruang lingkup permasalahan, tujuan dan kegunaan, metode penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dijelaskan secara singkat gambaran umum PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang tentang sejarah singkat, profil, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi dari struktur organisasi, serta visi dan misi perusahaan.

BAB III TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Pada bab ini akan dijelaskan tentang teori manajemen yang berhubungan langsung dengan permasalahan pengaruh proses pelatihan karyawan. Serta dalam tinjuan praktek akan membahas tentang pelaksanaan pelatihan karyawan yang dilaksanakan di PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.

BAB IV PENUTUP

Pada bab ini berisi rangkuman yang telah ditulis dalam hasil pembahasan tinjuan teori dan praktek tentang pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. ISS Indonesia Cabang Kota Semarang.