

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi yang semakin tajam membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu sumber daya yang harus dimiliki perusahaan untuk dapat memenangkan pangsa pasar adalah sumber daya manusia atau sering disebut karyawan. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi. Tapi disisi lain tanpa adanya perusahaan, maka tidak ada lapangan kerja sehingga tidak ada sumber daya manusia yang terserap oleh perusahaan. Jika dikatakan bahwa antara perusahaan dengan karyawannya saling tergantung.

Karyawan yang mampu bersaing dengan karyawan lain disuatu perusahaan harus mempunyai kemampuan atau kelebihan yang dimiliki masing-masing karyawan, kemampuan atau kelebihan tersebut yang berupa kompetensi. Kompetensi karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi. Pelatihan merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka meningkatkan kompetensi dan memberikan motivasi kepada karyawan. Pelatihan didefinisikan sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikunya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik, agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam “pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi”. (Bernardin dan Russell 1998:172).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan rencana jangka panjang untuk meningkatkan kompetensi yang sudah ada. “Pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian”. (Hani Handoko 2001:104). Seorang karyawan yang kreatif pasti lebih baik dibandingkan dengan yang kurang kreatif, apalagi yang tidak kreatif sama sekali. Seorang karyawan dituntut untuk memiliki pemikiran, persepsi dan konsep yang lebar, panjang dan bahkan meluas. Seorang karyawan akan mendapat nilai plus jika kreatif. Maka dari itu, seorang karyawan sangat perlu meningkatkan kemampuannya.

Program Pelatihan dan pengembangan ini merupakan salah satu upaya yang dinilai penting dalam peningkatan kinerja karyawan di CV. LAKSANA KAROSERI UNGARAN. Dengan mengikuti program Pelatihan dan pengembangan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan kreatifitas karyawan. Pelatihan dan pengembangan yang di dapatkan akan berpengaruh pada karir jangka panjang karyawan. Dengan diadakan pelatihan dan pengembangan karyawan, diharapkan para karyawan CV. LAKSANA KAROSERI UNGARAN mampu meningkatkan kompetensinya sehingga dapat menyelesaikan masalah yang mungkin muncul dan mencapai hasil yang maksimal. Karyawan dapat bekerja secara kelompok maupun secara individu. Karena di dalam perusahaan terdapat berbagai karyawan yang memiliki sikap dan profil yang berbeda-beda maka karyawan harus dapat bekerjasama dan saling interaksi atau berkomunikasi.

Perusahaan harus memperhatikan dengan baik dan sepenuh hati tentang penerapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Begitu pula dengan perusahaan CV. LAKSANA KAROSERI UNGARAN yang tentunya memiliki standar tersendiri mengenai penerapan Pelatihan dan Pengembangan bagi para karyawannya.

1.2 Ruang Lingkup

Agar pembahasn tidak menyimpang dari tujuan yang telah di tentukan, maka perlu ruang lingkup yang jelas. Adapun ruang lingkup Tugas Akhir dalam hal ini adalah mengenai pembahasan apa itu pelatihan dan pengembangan, tujuan pelatihan dan pengembangan, teknik-teknik pelatihan dan pengembangan yang mencakup langkah-langkah pelatihan dan pengembangan serta metode yang di gunakan. Dan yang terakhir adalah penerapan teori terhadap praktek di bagian HRD & Training CV,LAKSANA KAROSERI UNGARAN mengenai pelatihan dan pengembangan

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

1.3.1 Tujuan disusunnya Tugas Akhir ini adalah :

- a. Untuk mengetahui gambaran umum tentang CV. Laksana Karoseri Ungaran.
- b. Untuk membandingkan teori yang diterima dibanguku kuliah dengan praktek yang dilaksanakan pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.
- c. Untuk mengetahui dan memahami tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.

1.3.2 Kegunaan dari Tugas Akhir ini adalah :

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang prosedur pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dan dapat menerapkan ilmu yang telah di peroleh di Universitas Diponegoro Semarang dengan kondisi yang ada dalam dunia kerja.
- b. Dapat menjadikan sarana untuk menjalin hubungan baik antara Fakultas Ekonomika dan Bisnis dengan CV. Laksana Karoseri Ungaran.
- c. Dapat digunakan sebagai bahan referensi mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

1.4 Metode Pengumpulan Data dan Jenis Data

1.4.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara atau proses yang sistematis dalam pengumpulan, pencatatan dan penyajian fakta untuk tujuan tertentu. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan laporan ini, antara lain:

a. Metode Observasi

Menurut Riduwan (2004:104), metode observasi adalah kegiatan pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis melakukan pengamatan secara langsung kegiatan training dan assessment sumber daya manusia CV. Laksana Karoseri Ungaran.

b. Metode Wawancara

Menurut Hadi (1992:62), metode wawancara adalah kegiatan pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis melakukan wawancara kepada manager HRD & Training CV. Laksana Karoseri Ungaran tentang penerapan kegiatan training dan assessment.

c. Metode Studi Literatur

Menurut Mardalis (1999:103), metode studi literatur adalah cara untuk mengumpulkan dan mempelajari data atau tulisan dengan cara mencari sumber-sumber literature ataupun buku dari berbagai perpustakaan yang ada yang berguna sebagai referensi dalam penyusunan laporan. Sesuai dari buku-buku pendukung, referensi juga diperoleh dari internet.

1.4.2 Jenis Data

Menurut sumbernya data terbagi 2, yaitu :

a. Data Primer

Data eksternal yang diperoleh melalui upaya sendiri .(Purbayu, 2010:12). Data primer yang diperoleh dari kerja praktek ini dilakukan dengan melalui kegiatan observasi pada bidang sumber daya manusia dengan karyawan pada CV. Laksana Karoseri Ungaran.

b. Data Sekunder

Data eksternal dalam berbagai bentuk yang digunakan oleh suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan dimana data eksternal itu berasal dari atau diterbitkan oleh kalangan lain.(Purbayu, 2010:1). Data sekunder yang diperoleh adalah gambaran umum, data-data yang berhubungan dengan kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia CV. Laksana Karoseri Ungaran.

1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Demi terwujudnya suatu penulisan yang baik, maka diperlukan adanya Sistematika penulisan. Sistematik dari Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, ruang lingkup, tujuan dan kegunaan, metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan laporan.

BAB II Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini membahas tentang sejarah CV. Laksana Karoseri secara umum sejak berdiri hingga saat ini, visi dan misi, nilai-nilai yang dimiliki oleh CV. Laksana Karoseri, makna dari logo CV. Laksana Karoseri, struktur

organisasi di CV. Laksana Karoseri Ungaran dan produk bus CV.
Laksana Karoseri

BAB III Pembahasan

Bab ini membahas mengenai apa itu pelatihan dan pengembangan, tujuan pelatihan dan pengembangan, teknik-teknik pelatihan dan pengembangan yang mencakup langkah-langkah pelatihan dan pengembangan serta metode yang di gunakan. Dan yang terakhir adalah penerapan teori terhadap praktek di bagian HRD & Training CV, LAKSANA KAROSERI UNGARAN mengenai pelatihan dan pengembangan.

BAB IV Penutup

Bab ini menguraikan ringkasan, kesimpulan dan saran

LAMPIRAN