

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *power*) sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontiyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Pelatihan dan Pengembangan. PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang merupakan perusahaan yang menyediakan tenaga-tenaga supervisi yang handal di lapangan, yang selalu mendukung para penanggung jawab proyek untuk tetap menjaga mutu, biaya dan waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan, tidak akan dapat digunakan dengan baik tanpa ada yang menggerakkannya. Yang dapat menggerakkannya dan mempergunakannya adalah manusia. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pegawai , orang – orang yang bekerja dalam perusahaan merupakan salah satu

keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Tekanan kompetitif yang ada saat ini menuntut organisasi untuk merekrut karyawan yang memiliki pengetahuan dan ide cemerlang, ketrampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil maksimal. Bahwa pelatihan yang efektif akan menghasilkan peningkatan produktivitas yang lebih banyak dari sekedar menutup biaya pelatihan (Robert L. Mathis dan John H Jackson 2009).

Pelatihan dan Pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Terutama menghadapi kondisi – kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir karyawan.

Sehubungan dengan pokok bahasan tersebut, bahwa Pelatihan dan Pengembangan sangat besar perannya dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Maka pada penulisan laporan Tugas Akhir ini mengambil judul **“SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) PUSAT MANAJEMEN KONSTRUKSI SEMARANG “.**

## **1.2 Ruang Lingkup**

Agar pembahasan tidak menyimpang dari judul yang telah ditentukan, maka perlu ruang lingkup yang jelas. Adapun ruang lingkup Tugas Akhir dalam hal ini adalah :

1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan
2. Jenis Pelatihan dan Pengembangan
3. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan
4. Proses Pelatihan dan Pengembangan

5. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
6. Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan

### **1.3 Tujuan Kegunaan Penulisan**

#### **1.3.1 Tujuan disusunnya Tugas Akhir**

- a. Untuk mengetahui gambaran umum tentang PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang.
- b. Untuk membandingkan teori yang diterima dibangku kuliah dengan praktek yang dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang.
- c. Untuk mengetahui dan memahami penerapan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang.

#### **1.3.2 Kegunaan dari Tugas Akhir**

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam instansi dan dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh 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 PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang.
- 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 Purbayu Budi Santosa (2010:13), metode observasi adalah kegiatan pengamatan yang dilakukan secara seksama dan sistematis. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis melakukan pengamatan secara langsung kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang. Dari metode ini penulis memperoleh data tentang sistem pelatihan dan pengembangan PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang.

b. Metode Wawancara

Menurut Marzuku (2000:62), wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data dengan Tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan tujuan penulisan. Dari metode ini penulis melakukan wawancara dengan staff dibagian SDM dan mendapatkan data tentang sistem pelatihan dan pengembangan di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi.

c. Studi Pustaka

Menurut Purbayu Budi Santosa (2010:17), studi pustaka adalah penelusuran berbagai literatur yang dinilai relevan dengan masalah yang dikaji yang tercantum dalam suatu artikel, buku, majalah atau jurnal ilmiah. Dalam metode ini penulis mengumpulkan data

dengan membaca dan mempelajari buku-buku literatur, referensi yang ada dipergustakaan yang berhubungan dengan judul penulisan Tugas Akhir. Dari metode ini penulis mendapatkan data tentang aturan-aturan yang berlaku dalam sistem pelatihan dan pengembangan di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang.

#### **1.4.2 Jenis Data**

Menurut sumbernya data terbagi 2, yaitu :

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

Adalah data eksternal yang diperoleh melalui upaya sendiri. (Purbayu, 2010:12). Data Primer yang diperoleh dari kerja praktek ini dilakukan dengan memulai kegiatan magang pada bidang sumber daya manusia dengan karyawan pada PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang. Dari kegiatan ini penulis banyak mendapatkan data tentang proses pelatihan dan pengembangan.

##### **2. Data Sekunder**

Adalah data eksternal dalam berbagai bentuk yang digunakan oleh suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan dimana data eksternal ini berasal dari atau diterbitkan oleh kalangan lain (Purbayu 2010:1). Data sekunder yang diperoleh adalah gambaran umum perusahaan dan data-data yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang.

## 1.5 Sistematika Penulisan Laporan

Untuk mempermudah pemahaman terhadap masalah yang hendak dibicarakan sehingga tercipta suatu pemikiran dan gambaran objek yang jelas maka diperlukan suatu sistematika penyusunan laporan. Adapun sistematikanya sebagai berikut :

- BAB I:           Pendahuluan, menguraikan latar belakang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang, ruang lingkup, pembahasan, tujuan dan kegunaan, cara pengumpulan data serta sistematika penulisan Tugas Akhir.
- BAB II :         Gambaran umum PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang. Menguraikan tentang sejarah visi dan misi, serta penjelasan struktur organisasi.
- BAB III :        Tinjauan teori dan praktek, menguraikan tentang Pengertian Pelatihan dan Pengembangan, Jenis Pelatihan dan Pengembangan, Tujuan Pelatihan dan Pengembangan, Proses Pelatihan dan Pengembangan, Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan.
- BAB IV :         Merupakan rangkuman yang telah di tulis dalam hasil pembahasan tinjauan teori dan praktek tentang Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi Semarang.