

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Manajemen merupakan suatu proses dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara bekerja bersama sama dengan orang-orang dan sumberdaya yang ada pada organisasi tersebut.

Dalam suatu proses fungsi manajemen terdapat 4 pengimplementasian dalam kegiatan manajemen tersebut yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dalam manajemen terdapat jenis jenis manajemen salah satunya adalah Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM). Dalam mencapai tujuan perusahaan manajer memerukan orang lain dalam melaksanakan berbagai pekerjaan tersebut (G.R Terry 1994). Orang lain tersebut dinamakan karyawan atau tenaga kerja.

Karyawan merupakan salah satu orang yang bekerja di suatu perusahaan atau suatu lembaga yang digaji dan bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan oprasional suatu perusahaan atau lembaga dimana dia bekerja (KBBI). Dalam suatu organisasi tenaga kerja amatlah penting karena merupakan alat vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi dalam suatu perusahaan.

Karyawan juga meruakan alat perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut untuk mencari laba. Kinerja karyawan yang meningkat akan membuat

hasil pekerjaan yang maksimal dan akan meningkatkan pencapaian perusahaan tersebut dalam mendapatkan laba.

Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumberdaya manusia itu sendiri atau karyawan dalam suatu organisasi. Salah satu cara meningkatkan efektifitas karyawan tersebut salah satunya diadakan suatu pelatihan.

Dalam pelatihan ada dua tujuan umum yaitu mengatasi antara kemampuan yang dimiliki dengan permintaan jabatan atau pekerjaan yang terdapat dalam organisasi tersebut atau suatu perusahaan. Selain itu juga diadakannya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan para pekerja sehingga dapat melakukan pekerjaan secara efisien dan berkualitas.

Dalam PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang menerapkan berbagai jenis pelatihan atau dengan bahasa mereka DIKLAP. DIKLAP ini dilaksanakan untuk para pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas dan pengalaman yang telah dilakukan selama Kuliah Kerja Praktek yang dilaksanakan oleh penulis di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang, maka menulis Tugas Akhir dengan judul: **“DIKLAP REFRESHING PADA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI IV SEMARANG”**.

## **1.2 RUANG LINGKUP PENULISAN**

Dalam penulisan ini terdapat pembatasan masalah atau ruang lingkup penulisan sehingga dalam penulisan dapat terarah dan dan tepat dalam

pembahasan mengenai Diklap Refreshing Terhadap Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero ) Daerah Operasi IV Semarang.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah dalam penulisan ini yaitu:

- i. Pengertian Pelatihan Sumberdaya Manusia
- ii. Tujuan Dilaksankannya Pelatihan
- iii. Prosedur Terlaksananya Pelatihan
- iv. Jenis Pelatihan
- v. Metode Pelatihan
- vi. Materi Pelatihan
- vii. Pelatih dalam Pelatihan
- viii. Tempat Pelaksanaan Pelatihan
- ix. Output yang Dihasilkan
- x. Evaluasi Pelatihan
- xi. Kendala dalam Pelatihan

### **1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENULISAN**

#### **1.3.1 Tujuan Penulisan Tugas Akhir**

Dalam pembuatan Tugas Akhir ini penulis memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

- i. Mengetahui gambaran umum perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang.
- ii. Mengetahui mengenai DIKLAP Refreshing terhadap Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang

- iii. Mengetahui pengimplementasian teori yang di dapat di bangku kuliah dengan prakteknya yang terdapat di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang.

### **1.3.2 Kegunaan Penuulisan Tugas Akhir**

Dalam pembuatan Tugas akhir ini terdapat beberapa manfaat diantaranya yaitu:

- i. Untuk mengetahui pelatihan yang diterapkan terhadap karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IV Semarang.
- ii. Sebagai media pembelajaran bagi pihak yang berkepentingan dibidang pelatihan dan pengembangan karyawan.
- iii. Sebagai bahan referensi bagi perusahaan, penulis dan pembaca.

## **1.4 CARA PENGUMPULAN DATA**

### **1.4.1 Data Penelitian**

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh oleh si penulis sendiri dan diolah pula oleh si penulis tersebut. Dalam mendapatkan data tersebut biasanya penulis melakukan kegiatan berupa wawancara terhadap pegawai ataupun narasumber yang berkaitan ataupun observasi langsung terhadap objek yang akan ditulis. Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis melakukan wawancara langsung terhadap pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang tentang DIKLAP Refreshing yang diadakan. Serta melaksanakan obeservasi langsung dengan kegiatan yang terjadi dilapangan.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh si penulis yang sudah berbentuk data jadi atau sudah diolah oleh pihak lainnya. Data ini biasanya berupa dokumen perusahaan, surat kabar dan media publikasi lainnya. Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis mendapatkan data sekunder berupa data gambaran umum perusahaan struktur organisasi, deskripsi tugas pada bagian bagian yang ada, jenis-jenis pelatihan tersebut, Silabus salah satu pelatihan yang diadakan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang, serta beberapa referensi buku dan masih banyak lagi.

#### 1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode yang digunakan untuk pengumpulan data primer maupun sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan antara lain:

a. Wawancara

Wawancara menurut Charles Stewart dan W.B. Cash adalah *“proses komunikasi dipasangkab dengan tujuan serius dan telah ditentukan dirancang untuk bertukar perilaku dan melibatkan Tanya jawab”* . Dalam penulisan Tugas Akhir ini proses wawancara dilakukan penulis kepada para pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka menurut Arikunto 2006 merupakan *“pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, Koran serta literature lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan teori”* . Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis

menambah referensi dengan beberapa buku untuk menambah pengetahuan dalam menulis Tugas Akhir ini.

c. Obsevasi

Sedangkan obsevasi menurut Patton yaitu:

*Suatu metode yang akurat dan mudah dalam melakukan pengumpulan data serta bertujuan untuk mencari tahu dan memahami segala kegiatan yang berlangsung yang menjadi objek kajian dalam penelitiannya.*

Dalam penulisan tugas Akhir ini Penulis juga melaksanakan obsevasi terhadap kegiatan yang berlangsung di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang salah satunya mengamati tentang pelatihan / DIKLAP yang dilaksanakan oleh PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang tersebut.

## 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

### **BAB I :PENDAHULUAN**

Pada Bab Pendahuluan berisikan mengenai latar belakang penulisan Tugas Akhir, Ruang Lingkup Penulisan, Tujuan Penulisan, Metode Pengumpulan data dalam Tugas Akhir ini, Serta Sistematika Penulisan Tugas Akhir mengenai DIKLAP Refreshing terhadap Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang.

### **BAB II :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab II ini menjelaskan mengenai Gambaran Umum Perusahaan berupa sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi

perusahaan, budaya perusahaan dan lainnya mengenai gambaran umum PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang.

### **BAB III :PEMBAHASAN**

Pada Bab pembahsan ini dilakuka pembahasan mengenai ruang lingkup penulisan yang telah disampaikan dengan melihat teori yang didapat selama mengikuti kegiatan perkuliahan mengenai Pelatihan Karyawan.

### **BAB IV :PENUTUP**

Pada Bab terakhir ini berisikan mengenai rangkuman yang telah ditulis dan dijabarkan oleh penulis mengenai DIKLAP Refreshing terhadap Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang.