

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang dapat dikembangkan dalam rangka peningkatan dan pengembangan intelektual serta kepribadiannya. Manusia juga adalah makhluk yang berakal budi sehingga akal budi itu dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan semua keinginan yang hendak dicapai. Pencapaian tujuan dan keinginan tersebut haruslah diikuti dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap manusia seoptimal mungkin yang diiringi pengetahuan yang cukup mengenai bidang yang dituju dengan berbagai cara. Sumber daya manusia yang secara efektif harus berkualitas supaya dapat mencapai produktivitas karyawan yang tinggi.

Untuk peningkatan produktivitas karyawan, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas karyawan melalui fungsi pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya.

Program pelatihan dan pengembangan atau dengan istilah "*training*" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Karyawan biasanya telah memiliki kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Tidak jarang pula karyawan yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan karyawan yang telah berpengalaman pun perlu belajar untuk menyesuaikan diri dengan organisasi kebijaksanaan dan prosedur perusahaan

PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam membangun dan menyediakan jasa pelayanan jalan tol, sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut sangat penting, khususnya dalam kemampuan dan penguasaan keterampilan dalam proses kerja. Oleh karena itu, perusahaan berupaya terus memperbaiki kinerja kerja karyawan melalui pelaksanaan program pelatihan.

Pengembangan karyawan melalui pelatihan sangat menjadi prioritas bagi PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Semarang sehingga setiap karyawan dituntut untuk mengikuti program pelatihan. Pelatihan yang diadakan diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja mereka. Masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya tentu terkait dengan faktor *internal* yaitu kemauan dan kemampuan peserta untuk berhasil dan mau menerapkan ke pekerjaan dan faktor *eksternal* yaitu dukungan dari atasan kepada peserta pelatihan dimana adanya kesempatan dan peluang untuk mempraktekan apa yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaannya.

Program pelatihan ini merupakan salah satu upaya yang dinilai penting dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Semarang. Dengan mengikuti program pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan. Karyawan yang telah memiliki kompetensi yang tinggi dapat dilihat dari meningkatnya sikap kerja, pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja dan disiplin kerja.

1.2 Ruang lingkup

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

1. Pengertian Pelatihan
2. Tujuan Pelatihan
3. Teknik Pelatihan
4. Analisa Kebutuhan Pelatihan

5. Program Pelatihan
6. Evaluasi Pelatihan

1.3 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.3.1 Tujuan Penulisan

Tujuan adalah sasaran yang hendak dicapai setelah melakukan serangkaian kegiatan. Suatu kegiatan akan berjalan dengan baik dan terarah apabila memiliki tujuan yang jelas. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana program pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Semarang.
2. Untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang dihadapi berkaitan dengan program pelatihan karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Semarang.
3. Untuk mengetahui bagaimana mengatasi masalah-masalah mengenai program pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Semarang.

1.3.2 Manfaat Penulisan Pelatihan Karyawan

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi penting baik secara langsung maupun tidak langsung bagi :

1. Bagi Penulis
 - a. Penulis dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pelaksanaan pelatihan dalam perusahaan yang disiplin, efektif dan bertanggung jawab
 - b. Dapat mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan pelatihan
 - c. Memperluas wawasan mengenai dunia kerja
2. Pihak -pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi dan referensi untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

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

Metode observasi adalah kegiatan pengamatan yang dilakukan secara seksam dan sistematis. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis melakukan pengamatan kegiatan pelatihan karyawan Pada PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang Semarang

b. Wawancara

Dalam hal ini penulis mengumpulkan data-data dengan cara meminta penjelasan tentang keterangan-keterangan dan informasi yang akurat untuk proses penyusunan tugas akhir melalui tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis melakukan tanya jawab langsung kepada pegawai yang terkait Pada PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang Semarang

1.4.2 Jenis Data

Menurut sumbernya data terbagi 2, yaitu :

1. Data primer

Adalah data eksternal yang diperoleh melalui upaya sendiri. Dalam penulisan Tugas Akhir ini data primer diperoleh penulis secara langsung dari Manager *HRD* PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang Semarang selaku pembimbing lapangan. Data primer yang diperoleh penulis adalah pelatihan karyawan yang dilaksanakan PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang Semarang

2. Data Sekunder

Adalah data dalam berbagai bentuk suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan dimana data eksternal itu berasal dari atau diterbitkan oleh kalangan lain. Data sekunder yang diperoleh adalah gambaran umum, data-data yang berhubungan dengan pelatihan karyawan Pada PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang 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, mengurai latar belakang pelatihan karyawan. Pada PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang Semarang, ruang lingkup, pembahasan, tujuan dan manfaat, cara pengumpulan data serta sistematika penulisan Tugas Akhir

BAB II : Gambaran Umum PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang Semarang, menguraikan sejarah, visi misi perusahaan, bidang usaha perusahaan, serta visi misi perusahaan

BAB III : Tinjauan teori dan praktek, menguraikan tentang Pengertian Pelatihan , Tujuan Pelatihan, Analisis Kebutuhan Pelatihan, Teknik Pelatihan, Evaluasi Pelatihan

BAB IV : Merupakan ragkuman yang telah ditulis dalam hasil pembahasan tinjauan teori dan praktek tentang pelatihan karyawan pada Pada PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk. Cabang Semarang