

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagian penting dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang sangat relevan dengan penggunaan sumber daya manusia yang efektif adalah pelatihan dan pengembangan. Saat ini, beberapa karyawan akan menentang pentingnya pelatihan sebagai kekuatan utama bagi organisasi yang sukses. Agar kinerja dapat dipertahankan secara efektif, kontribusi karyawan harus dioptimalkan untuk tujuan organisasi. Penelitian penelitian ulang telah mengakui pentingnya pelatihan untuk menjadi peran sentral manajemen. (Jehan-zeb & Beshir, 2013) misalnya menganjurkan bahwa memberi karyawan lain visi dan kemampuan untuk melakukan adalah kontribusi dari manajer organisasi. Perkembangan umum ke arah perampingan, struktur organisasi yang mudah beradaptasi dan cara administrasi bergerak menuju devolusi kekuasaan kepada tenaga kerja, memberikan lebih banyak penekanan pada lingkungan pembinaan dan dukungan.

Untuk memastikan karena itu pasokan staf yang memadai, yang kompeten baik secara teknis maupun sosial, dan mampu dalam pengembangan karir, pelatihan menjadi suatu keharusan. Agar perusahaan dapat beroperasi dengan sukses, perusahaan harus memiliki bahan, uang, persediaan, peralatan, ide mengenai barang atau jasa untuk ditawarkan kepada individu yang dapat memanfaatkannya dan orang-karyawan terakhir, yang merupakan sumber daya manusia, untuk menjalankan perusahaan. Manajemen individu yang tepat di tempat kerja adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, dan telah berkembang

menjadi kegiatan utama di banyak organisasi dan merupakan konsentrasi untuk musyawarah luas mengenai sifat hubungan bisnis kontemporer. Salah satu komponen utama dalam koordinasi dan manajemen pekerjaan dalam suatu organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai termasuk semua kegiatan dan keputusan manajemen, yang memengaruhi hubungan antara organisasi atau karyawannya yang merupakan SDM. Secara umum, manajemen menentukan pilihan-pilihan penting hari demi hari yang memengaruhi hubungan ini.

Pentingnya pelatihan pada akhir-akhir ini sangat dipengaruhi oleh intensifikasi persaingan dan pencapaian relatif organisasi, karena investasi dalam pengembangan karyawan ditekankan secara luas. Peningkatan inovatif dan perubahan hierarkis telah semakin mendorong beberapa bisnis untuk menyadari bahwa pencapaian tergantung pada keterampilan dan kemampuan pekerja mereka, dan ini menyiratkan investasi yang signifikan dan terus-menerus dalam pelatihan dan pengembangan. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia misalnya, tanggung jawab kepada organisasi dan pertumbuhan dalam pengembangan kualitas telah mendorong kelompok manajemen senior untuk memahami peningkatan pentingnya pelatihan, pengembangan karyawan dan pendidikan jangka panjang. . Konsep seperti ini membutuhkan tidak hanya perencanaan yang hati-hati, tetapi lebih pada pengembangan karyawan. Seberapa hati-hati karyawan disaring, biasanya, ada kesenjangan antara apa yang diketahui karyawan dan bagaimana karyawan harus mengetahuinya. Karenanya sebuah organisasi, yang ingin mendapatkan keunggulan kompetitif di departemennya, akan membutuhkan tenaga kerja yang luas dan pelatihan sumber daya manusianya yang efektif

PT. Indo Penta Batam sudah berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, namun dari hasil wawancara dan informasi yang penulis dapatkan Perusahaan mengalami permasalahan yaitu perusahaan sulit untuk mendapatkan/meningkatkan kinerja karyawan selain itu sering terjadinya turnover. Dan untuk bersaing lebih unggul dari pesaingnya maka PT. Indo Penta Batam memerlukan karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu, PT. Indo Penta Batam harus merancang dan menerapkan pelatihan kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Apabila karyawan diberikan pelatihan yang tepat serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang dan memiliki kualitas seperti harapan Perusahaan.

Merujuk pada penjelasan tersebut diatas, maka penulis melaksanakan kerja praktek dengan judul **“Perancangan dan Penerapan Pelatihan Kerja Pada Karyawan PT. Indo Penta Batam”**

1.2 Ruang Lingkup Proyek

Ruang lingkup penulis dalam mengerjakan laporan kerja praktek ini adalah mengenai lingkup tentang kebutuhan perusahaan secara luas. Penulis akan membahas apa-apa saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal yang akan dibahas terkait dengan perancangan dan penerapan pelatihan kerja pada karyawan PT. Indo Penta Batam karena yang menjadi permasalahan disini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas unggul?
2. Bagaimana penerapan pelatihan pada PT. Indo Penta Batam?

3. Apakah perancangan dan penerapan pelatihan kerja karyawan yang telah dilaksanakan pada PT. Indo Penta Batam telah berjalan dengan efektif dan efisien serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai?

Hanya terbatas pada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu organisasi dan hambatan-hambatan yang menjadi kendala dalam pelaksanaan peningkatan sumber daya manusia.

1.3 Tujuan Proyek

Tujuan dalam penyelesaian laporan kerja praktek di PT. Indo Penta Batam ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah telah terdapat pelatihan kerja pada PT. Indo Penta Batam.
2. Untuk mengetahui metode pelatihan kerja yang dilaksanakan di PT. Indo Penta Batam.
3. Untuk mengetahui pelatihan kerja karyawan yang dilaksanakan di PT. Indo Penta Batam telah berjalan dengan efektif dan efisien serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

1.4 Luaran Proyek

- a) Berdasarkan tujuan dan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, maka luaran dalam proyek kerja praktek ini penulis merancang dan menerapkan program pelatihan karyawan untuk PT. Indo Penta Batam. Dalam merancang pelatihan yang akan diterapkan di PT. Indo Penta

Batam penulis mengikuti langkah-langkah ADDIE yang dimulai dari analisis kebutuhan pelatihan. Metode pelatihan yang akan disarankan yaitu metode pelatihan *on the job training* dengan menerapkan latihan instruksi kerja atau *job instruction* dan *off the job training*.

- b) Sedangkan output yang akan diberikan berupa SOP pelatihan, formulir analisis kebutuhan karyawan, formulir rencana pelatihan, formulir daftar hadir pelatihan, formulir instruksi pelatihan, formulir evaluasi pelatihan, dan pedoman OJT (*On The Job Training*). Dengan demikian diharapkan agar PT. Indo Penta Batam dapat lebih unggul dibandingkan para pesaingnya, dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang lebih berkualitas dan professional. Selain itu diharapkan dengan adanya perancangan dan penerapan pelatihan kerja pada karyawan PT. Indo Penta Batam bisa dimanfaatkan perusahaan untuk jenjang waktu yang lebih lama.

1.5 Manfaat Proyek

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan dapat memperoleh informasi yang berkaitan dengan pelatihan kerja karyawan dan mampu menghasilkan sebuah program pelatihan kerja yang efektif yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas karyawan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Proyek ini dapat menambah wawasan dan pengalaman mahasiswa untuk siap dalam menghadapi persaingan yang ada pada masa yang

akan datang. Selain itu juga meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang pelatihan kerja karyawan dengan membandingkan penerapan praktik dan teori yang diajarkan.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan kerja praktek ini, penulis menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, ruang lingkup proyek, tujuan proyek, luaran proyek, dan sistematika pembahasan yang dilakukan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori, temuan, hasil penelitian sebelumnya, referensi untuk dijadikan dasar dalam pelaksanaan topic kerja praktek, dan uraian yang ditulis di arahkan untuk menyusun kerangka pendekatan atau konsep yang akan diterapkan dalam melaksanakan kerja praktek.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi identitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktifitas kegiatan operasional perusahaan, dan sistem yang digunakan oleh perusahaan.

BAB IV: METODOLOGI

Bab ini menjelaskan penguraian desain, metode.atau pendekatan yang akan digunakan dalam menjawab permasalahan penelitian dan mencapai tujuan penelitian, yang memuat rancangan penelitian, teknik

pengumpulan data penelitian, serta proses perancangan tahapan dan jadwal pelaksanaan.

BAB V: ANALISIS DATA DAN PERANCANGAN

Bab ini berisi gambaran hasil observasi dan wawancara awal mahasiswa ketempat kerja praktek. Juga berisi tentang perancangan alat dan sistem yang digunakan dalam kerja praktek.

BAB VI: IMPLEMENTASI

Bab ini berisi tentang proses yang terjadi pada tahap implementasi dan umpan balik yang diperoleh dari hasil perancangan yang dapat diimplementasikan pada perusahaan yang menjadi lokasi kerja praktek mahasiswa. Bab ini memuat dua hal yaitu implementasi alat dan sistem dan kondisi setelah implementasi.

BAB VII: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang ringkuman laporan yang menjelaskan secara ringkas hal yang berkaitan dengan judul dan topik yang dipilih, dan juga berisi tentang saran untuk perusahaan yang menjadi lokasi kerja praktek.