



BAB I

PENDAHULUAN



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta milik IBIKKS (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia bisnis di masa globalisasi sekarang ditandai dengan adanya persaingan global antar perusahaan yang semakin kompetitif. Hal ini berdampak pada permasalahan yang dimiliki manajemen perusahaan menjadi lebih kompleks. Situasi tersebut menuntut perusahaan agar mampu bertahan dan bersaing dalam pasar sehingga tidak mengalami kegagalan. Maka, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia dan penerapan sistem yang tepat guna menjaga keberlangsungan kegiatan operasional suatu perusahaan. Perusahaan harus menggunakan sumber daya manusia yang profesional dalam bidang pekerjaannya (Andayani & Hirawati, 2021).

Dalam Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 mengenai tugas Pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Hanggraeni, 2019).

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rohmah, 2018). Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan yang ada dalam perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia yang utama dalam menunjang kelancaran kegiatan perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKS.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKS.



Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya (Wicaksono, 2016).

Presiden Joko Widodo beserta jajaran kabinetnya telah menyusun Rencana Kerja Pemerintah (RKP) tahun 2022. Salah satu prioritas nasional yang akan dilakukan pemerintah Jokowi adalah meningkatkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan berdaya saing. Dalam Lampiran III Salinan Perpres Nomor 85 Tahun 2012, dana yang dibutuhkan untuk meningkatkan SDM berkualitas dan berdaya saing pada 2022 akan digelontorkan dana sebesar Rp 217,4 triliun. Adapun untuk pendidikan dan pelatihan vokasi untuk Industri 4.0 akan digelontorkan dana sebesar Rp 1,8 triliun. Mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, pembangunan nasional dilakukan dengan memperhatikan tujuh agenda pembangunan yang tetap akan dipertahankan menjadi prioritas nasional pada RKP tahun 2022. Ketujuh prioritas nasional pada RKP 2022 di antaranya : 1) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas dan berkeadilan; 2) mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan; 3) meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing; 4) revolusi mental dan pembangunan budaya; 5) memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; 6) membangun lingkungan hidup; dan 7) meningkatkan ketahanan bencana, dan perubahan iklim, serta memperkuat stabilitas polhukhanhakhm (Politik, hukum, pertahanan, keamanan) dan transformasi pelayanan publik. (<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210924165311-4-278999/jokowi-anggarkan-rp-217-t-untuk-sdm-di-2022-buat-apa-saja>)

Strategi pembelajaran dan pengembangan adalah sebuah pendekatan untuk membantu orang untuk belajar dan mengembangkan hal-hal yang berkaitan dengan bagaimana tujuan organisasi akan dicapai melalui sumber daya manusia dengan cara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang
IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang terintegrasi. Seperti manajemen sumber daya manusia strategis, hal tersebut didasarkan pada dalil mendasar bahwa sumber daya manusia dari suatu organisasi memainkan peran strategis dalam keberhasilan organisasi. Kebijakan strategis pembelajaran dan pengembangan yang terkait erat dengan manajemen sumber daya manusia strategis berkaitan dengan investasi pada manusia dan mengembangkan sumber daya manusia organisasi, Amstrong dalam (Sopiah dan Sangadji, 2018).

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yang kemudian dibandingkan dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan (Andika, 2019). Kinerja karyawan juga merupakan pencapaian atas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kecakapan, kepribadian, dan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Melalui kinerja, dapat menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja juga merupakan fungsi dari sikap, tindakan, dan kompetensi yang menunjukkan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh suatu perusahaan (Rahinnaya & Perdhana, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, bahkan lebih jauh keunggulan suatu perusahaan juga ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya bukan ditentukan lagi oleh sumber daya alamnya. Semakin kuat pengetahuan (*knowledge*) dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut. Setiap manusia memiliki kemampuan, keahlian, dan kreativitas yang tidak sama. Kemampuan, keahlian dan kreativitas tidak bekerja optimal jika tidak



diasah dengan adanya pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan dimana karyawan dan perusahaan bekerja sama secara *balance* untuk eksistensi perusahaannya. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya : pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus pelatanganan lain-lain. Perusahaan harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan perusahaan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan program pengembangan, karena mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif, sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak kemampuannya dalam menghadapi pesaing, kondisi seperti itu mengharuskan perusahaan untuk melakukan pembinaan karier bagi para pekerja. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, pengembangan karyawan sangat bermanfaat untuk karyawan dan masa depan perusahaan guna menghindari adanya penurunan kinerja perusahaan dari kemajuan era globalisasi. Zaman serba *modern* ini, perusahaan sudah banyak menggunakan fasilitas canggih maka tenaga kerja yang perusahaan miliki disesuaikan dengan bekal pelatihan agar bisa bekerja dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal, maka perlunya suatu institusi apapun memiliki unit atau divisi atau departemen yang menangani pengembangan sumber daya manusia, (Sinaga et al, 2020).

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan harus dilatih dan dikembangkan sehingga dapat lebih berguna dan menghasilkan kinerja yang baik untuk kemajuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perusahaan. Pelatihan merupakan proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan lebih cenderung berorientasi jangka pendek, pelatihan berpengaruh pada kinerja, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya (Findarti, 2016).

Pelatihan memiliki dampak yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberi manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan melibatkan pelatihan, seorang karyawan dapat mengembangkan portofolio keterampilan, meningkatkan peluang promosi mereka, mengambil bagian dalam pekerjaan yang lebih menarik dan berpindah dengan mudah antara pekerjaan dan organisasi. Individu yang terampil melakukan pekerjaan mereka lebih cepat dan lebih aman, mereka membuat lebih sedikit kesalahan dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu dengan menawarkan pelatihan, organisasi dapat memperoleh manfaat dari peningkatan produktivitas, lingkungan kerja yang lebih aman, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan tingkat ketidakhadiran dan pergantian karyawan yang lebih rendah (John, et al., dalam Maulana, 2022).

Pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan. Pelatihan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik kepada karyawan serta dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pada defnisi tersebut dijelaskan bahwa selama kegiatan pelatihan, karyawan diharapkan mampu meningkatkan kemampuannya pada suatu pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, hal tersebut berarti bahwa pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek (Cahya et al., 2021). Pelatihan adalah sebuah proses kegiatan



yang disusun sedemikian rupa oleh pimpinan perusahaan untuk mendukung terjadinya peningkatan kemampuan, keahlian, pengetahuan, pengalaman dan pola pikir yang ada dalam diri seorang karyawan (Nurhayati & Atmaja, 2021).

Umumnya kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan turut disertai dengan kegiatan pengembangan. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan beberapa tujuan dan tentunya mengandung nilai manfaat baik bagi perusahaan, karyawan, konsumen atau bahkan masyarakat yang menggunakan jasa atau produk yang dihasilkan dari operasional perusahaan (Suspaharianti, 2021). Pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan adalah usaha yang terencana dari perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan. Pelatihan dan pengembangan merupakan alat strategis yang sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan (Hanggraeni, 2019). Program-program Pengembangan Sumber Daya Manusia akan memberi manfaat kepada perusahaan dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktifitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah (Findarti, 2016).

Menurut Kasmir dalam Sinaga et al, (2020) serangkaian program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dan perbankan biasanya menggunakan dua metode, metode yang pertama yaitu metode *on the job training* dan *off the job training*. Metode *on the job training* merupakan latihan merupakan latihan yang diberikan kepada calon karyawan sambil bekerja. Artinya calon karyawan sudah terlibat bekerja dengan bimbingan rekan-rekan atau karyawan lama yang sudah terlibat bekerja dengan rekan-rekan atau karyawan yang sudah berpengalaman. *On the job training* dilakukan dengan memantau dan melaksanakan pekerjaan. Metode *off the job training* merupakan metode presentasi dan simulasi untuk mengajarkan berbagai sikap konsep atau keterampilan



kepada peserta dan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya

Sudarmanto dalam Sinaga et al, (2020) berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai *agen of change* terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan dapat menjadi media atau wahana untuk melakukan transfer atau internalisasi nilai-nilai strategis organisasi, membangun budaya organisasi, kompetensi organisasi kepada anggota atau individu. Pelatihan dan pengembangan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk meningkatkan semangat dan mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Sebab pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problem kinerja individu.

Pelatihan dan pengembangan juga merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Rohmah, 2018). Oleh karena itu, perusahaan wajib memahami akan kepentingan program pengembangan dan pelatihan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Strategi Pelatihan dan Pengembangan dalam Memaksimalkan Kinerja Karyawan di PT Adhiwiyata Bina Bestari”**.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang sudah dibahas sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi yang diterapkan oleh PT Adhiwiyata Bina Bestari dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk memaksimalkan kinerja karyawan?
2. Apa saja kendala dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Adhiwiyata Bina Bestari?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui strategi apa yang diterapkan oleh PT Adhiwiyata Bina Bestari dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam memaksimalkan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam memaksimalkan kinerja karyawan pada PT Adhiwiyata Bina Bestari.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Adhiwiyata Bina Bestari.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Bagi Pembaca

Ⓒ Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pelatihan dan pengembangan, dan masyarakat luas juga dapat mengetahui pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan motivasi penulis untuk terus mengembangkan pengetahuan tentang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Ⓒ Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



E. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mengetahui gambaran secara keseluruhan isi penulisan dalam penelitian ini, peneliti menguraikan secara singkat sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah yang menguraikan alasan dan motivasi penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu tentang teori, motivasi dan hal-hal yang mungkin menjadi faktor pendorongnya.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan secara lebih mendalam mengenai deskripsi objek penelitian, deskripsi narasumber penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian serta saran-saran yang dapat membangun dan menunjang kesempurnaan dari penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.