

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang kerja Praktek**

Kerja Praktek merupakan salah satu tugas lapangan bagi seluruh mahasiswa/i program studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNIKOM. Dalam melakukan kerja praktek ini mahasiswa/i diharapkan memperoleh wawasan secara luas dan dapat mengenal dunia kerja yang sesungguhnya, juga diharapkan dapat menambah kemampuan dan pengetahuan. Dalam membuat laporan kerja praktek ini penulis memilih melaksanakan kerja praktek di CV.Cipta Karya Mandiri.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2001:104) dalam Ninin Non Ayu Salmah (2012:279)

Setiap organisasi mengadakan pelatihan mempunyai alasan tertentu yang mana akan mendidik setiap karyawan atau anggotanya agar menjadi lebih trampil sehingga dapat memberikan keunggulan bagi organisasi dan karyawan tersebut.

Karyawan yang telah diterima kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ditujukan baik kepada karyawan

baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya.

Simamora (2003: 268) dalam Ninin Non Ayu Salmah (2012:280) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami *technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill*.

Handoko (2001:104) dalam Ninin Non Ayu Salmah (2012:280) mengemukakan bahwa pengembangan karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan

Melihat dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada CV.Cipta Karya Mandiri, pelatihan yang diberikan terhadap karyawannya disesuaikan dengan permintaan dari direktur atau manajer dimana proses pelatihan yang sering di laksanakan adalah di dalam perusahaan, namun ada juga pelatihan yang di lakukan di luar perusahaan, dengan tutor dari perusahaan sebagai *trainer* ataupun

mendatangkan *trainer* dari luar. Namun dalam hal pelatihan yang di laksanakan di dalam perusahaan seringkali terdapat hambatan dimana peserta pelatihan banyak yang tidak dapat hadir untuk mengikuti pelatihan di karenakan berbenturan dengan jadwal kerja yang bersamaan dengan jadwal pelatihan yang di laksanakan atau tidak adanya karyawan yang dapat menggantikan pekerjaan dari karyawan yang harus mengikuti pelatihan. Sedangkan untuk proses pengembangan sumber daya manusia pada CV.Cipta Karya Mandiri untuk pemberian *reward* (bonus) di lakukan dalam kurun waktu 1 tahun sekali.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka Penulis menyimpulkan dan mengambil judul laporan kerja praktek adalah sebagai berikut :

**“Pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Karyawan Pada CV.Cipta Karya Mandiri”.**

## **1.2. Tujuan Kerja Praktek**

Tujuan kerja praktek yang dilaksanakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan pengembangan karyawan pada CV.Cipta Karya Mandiri.
2. Untuk mengetahui kendala pelatihan pengembangan karyawan pada CV.Cipta Karya Mandiri.
3. Untuk Mengetahui manfaat pelatihan pengembangan karyawan pada marketing CV.Cipta Karya Mandiri.

## **1.3. Kegunaan kerja praktek**

Kegunaan dari kerja praktek ini adalah :

### **1. Bagi Penulis**

- a. Sebagai latihan dalam menerapkan ilmu yang telah didapatkan ketika perkuliahan dan sebagai tambahan ilmu pengetahuan yang membandingkan antara teori dan kenyataan yang ada.
- b. Menambah wawasan dan pengalaman tentang dunia kerja yang sesungguhnya sehingga mahasiswa dapat mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja.
- c. Mengetahui segala proses pekerjaan dibidang kepegawaian yang merupakan tempat kegiatan kerja praktek penulis ditempatkan.

## 2. Bagi Perusahaan

- Untuk memberikan masukan atau saran kepada perusahaan.
- Membina hubungan kemitraan antara perusahaan dengan perguruan tinggi.

## 3. Bagi Universitas

Agar terjalin hubungan baik antara perusahaan dan universitas.

### 1.4. Lokasi dan Waktu kerja Praktek

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penyusunan laporan kerja praktek ini, penulis melaksanakan kerja praktek pada CV.Cipta Karya Mandiri yang bertempat di Jl.Kemuning 2 Perum Pondok Tandala No. 296 Kawalu Tasikmalaya 46182 *west- Java*. Tlp. 0265–327 482 Fax. 0265–327 482 E-mail: [ck\\_mandiri@ymail.com](mailto:ck_mandiri@ymail.com).

**Tabel 1.1**  
**Waktu Pelaksanaan Kerja Praktek**

No.	Keterangan	Bulan																							
		Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Menerima Surat Pengantar Kerja Praktek dari Prodi																								
2	Mengajukan surat Pengantar Kerja Praktek ke Perusahaan																								
3	Melaksanakan Kerja Praktek																								
4	Mencari Data Laporan Kerja Praktek																								
5	Bimbingan Laporan Kerja Praktek																								
6	Sidang Laporan Kerja Praktek																								