BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

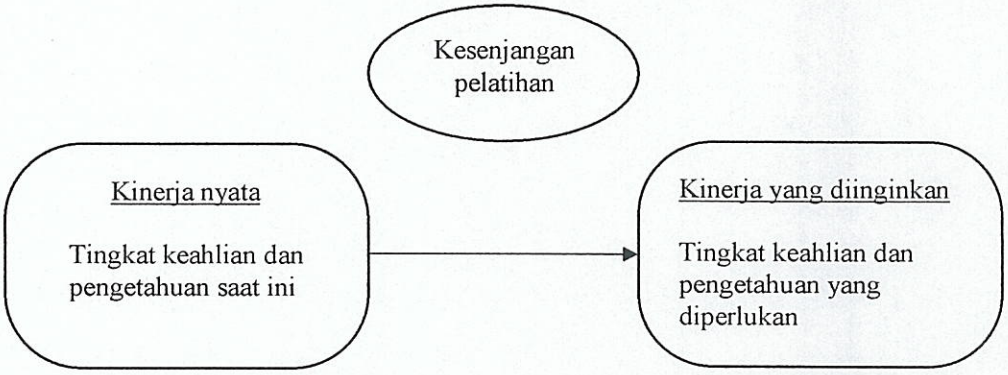
Organisasi perusahaan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu bentuk kerjasama antar manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dewasa ini organisasi perusahaan mengalami banyak perubahan, sejalan dengan kondisi perekonomian yang telah banyak berubah dibandingkan dengan tahun-tahun lalu. Salah satu perubahan yang terjadi pada organisasi perusahaan adalah perhatian terhadap sumber daya manusia semakin tinggi, sehingga membuat pembicaraan terhadap sumber daya manusia menjadi tidak ada habis-habisnya. Hal ini karena sumber daya manusia (tenaga kerja) merupakan aset dan salah satu faktor produksi yang paling penting dalam suatu organisasi perusahaan.

Era globalisasi akan mempertajam tingkat persaingan diantara perusahaan, sehingga perlu pemikiran yang kritis atas pemanfaatan secara optimal penggunaan sumber daya yang ada. Sebagai konsekuensi dari persaingan ini ada tiga kemungkinan yaitu mundur, terus bertahan, atau tetap unggul bahkan semakin berkembang.

Sebagai aset yang paling berharga, tenaga kerja harus terus dilatih dan dikembangkan sehingga memberikan kontribusi dan prestasi yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya kesenjangan (gap) antara unsur-unsur yang dimiliki tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki perusahaan menyebabkan perlunya perusahaan menjembatani kesenjangan tersebut. Melalui pelatihan (training) diharapkan seluruh potensi yang dimiliki pekerja seperti

pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat ditingkatkan, sehingga tidak terjadi lagi kesenjangan atau setidak-tidaknya mendekati dengan standar yang ditentukan organisasi.

Sebagaimana yang dinyatakan oleh Barry Crushway (2003:114) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan keahlian dan memberikan pengetahuan yang perlu, serta sikap supaya mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar.



Gambar 1.1 : Kesenjangan pelatihan

Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.

Menurut Prof. Dr. Veithzal Rivai, M.B.A. (2004:226) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk

mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Perusahaan perlu melakukan program pelatihan secara terencana dan berkesinambungan serta didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan pada saat ini maupun untuk masa depan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral kerja karyawan agar dapat bekerja lebih efektif, efisien, kualitas dan kuantitas prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil optimal perusahaan.

Menurut Komisi Tenaga Kerja yang dikutip oleh Barry Chusway dalam buku Human Resources Management (2003:114) Pelatihan adalah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau tingkah-laku keahlian melalui pengalaman untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Tujuannya, dalam situasi kerja, untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi saat ini dan mendatang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan dan tumbuh secara berkelanjutan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut tren terbaru, secara umum pada PT. Astra International Tbk. hampir seratus persen (100%) pekerjaan aktual ada di bengkel yang terdiri dari perawatan berkala dan perbaikan yang kadang-kadang memerlukan diagnosa sederhana. Namun ada juga problem-problem yang sangat sulit di diagnosa dan hanya sekitar lima puluh persen (50%) yang bisa diselesaikan. Meskipun *dealer-dealer* di Amerika Serikat memilki *Master Technician* paling banyak. Selain itu juga saat ini PT. Astra International Tbk. banyak mengeluarkan produk model-model baru yang dilengkapi

oleh sistem teknologi yang lebih mutakhir, seperti sistem kelistrikan, mekanisme, material, dan *hybrid system* baru.

Dengan demikian untuk menjaga tingkat keterampilan dan mendapatkan pengetahuan tentang model-model baru tersebut serta agar bisa memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan, maka PT. Astra International Tbk melakukan program pelatihan teknis yang dikenal dengan **TEAM 21** yang mulai dilaksanakan sejak awal tahun 2004.

Berkaitan dengan kondisi yang terjadi di PT. Astra International Tbk., maka dari itu penulis mengambil judul **"PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN TEKNISI PADA PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK. TSO BANDUNG SOEKARNO – HATTA".**

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Tujuan dari kerja praktek antara lain:

1. Untuk mengetahui program pelatihan yang dijalankan pada PT. Astra International Tbk. TSO Bandung Soekarno-Hatta.
2. Untuk mengetahui tujuan dari pelaksanaan program pelatihan pada PT. Astra International Tbk. TSO Bandung Soekarno-Hatta.

1.3 Kegunaan Kerja Praktek

Dengan diadakannya kerja praktek ini, diharapkan memberikan manfaat yang berguna khususnya bagi penulis dan umumnya bagi perusahaan.

1. Bagi penulis

   Penulis dapat mengetahui kegiatan yang sesungguhnya dilaksanakan dalam dunia kerja dan penulis mengetahui antara yang sesungguhnya dengan teori yang diberikan diperkuliahan.

2. Bagi perusahaan

   Penulis dapat memberikan gagasan / masukan dalam menilai efektivitas Program Pelatihan.

1.4 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Kerja praktek dilaksanakan di PT. Astra Internasional Tbk. TSO AUTO2000 Jl. Soekarno–Hatta No. 145 Bandung. Penulis ditempatkan di Departemen Administrasi mulai tanggal 02 Agustus 2004 – 07 Agustus 2004 dan di Departemen Servis dari tanggal 09 Agustus 2004 – 30 Agustus 2004. Waktu pelaksanaan kerja praktek mulai pukul 08.30 – 16.00 WIB..