BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kerja Praktek

Peningkatan kualitas karyawan di suatu perusahaan dalam kaitannya dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu keharusan dan kebutuhan yang semakin terasa dewasa ini. Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada di dalam organisasi dengan bagian kepegawaian.

Hal ini penting mengingat bahwa setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan yang bersifat pengetahuan dan keterampilan yang bersifat teknis dari pegawai yang ada di bawahnya. Oleh karena itu, bagian kepegawaian dalam hal ini pengembangan tersebut berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja, bagian kepegawaian dapat melakukan perencanaan pengembangan karier pegawai agar organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk posisi dan jabatan baru.

CIDA (Canadian International Development Agency) seperti dikutip oleh Effendi (1993) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat (means) maupun sebagai tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi segera tenaga ahli teknis, kepemimpinan dan tenaga administrasi.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi. Sehingga diharapkan ada peningkatan kualitas karyawan dalam hal wawasan dan keterampilan teknis.

Dengan berbagai aspek dan hubungan dalam pendekatan integratif sumber daya manusia, diharapkan para pekerja mendapat perhatian yang lebih spesifik untuk menjaga produktivitasnya, serta meningkatkan kualitas karyawan di sisi lainnya. Hal ini diharapkan para pekerja dapat memberdayakan segala potensinya untuk kemajuan perusahaan.

Pengembangan dan pelatihan yang dibuat oleh suatu perusahaan haruslah memiliki sebuah sistem agar meminimalisir terjadinya ketidaktepatan dalam pelaksanaannya dan agar langsung berdaya guna dirasakan manfaatnya oleh karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya tahapan pelaksanaan pengembangan dan pelatihan di setiap perusahaan sama namun yang membedakannya adalah sistem pengembangan dan pelatihan karyawan yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan. Sistem pengembangan dan pelatihan karyawan harus ditentukan berdasarkan keputusan bersama antar pihak direksi perusahaan dan sistem pengembangan dan pelatihan karyawan haruslah dibuat berdasarkan kesepakatan bersama guna agar tidak terjadi kesalahpahaman didalam pelaksanaannya.

Pengembangan dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan khususnya terhadap keterampilan masing-masing karyawan. Jika pengembangan dan pelatihan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan yang pada akhirnya tujuan dari perusahaan akan tercapai. Dari uraian di atas, maka penulis mengambil judul laporan kerja praktek : "SISTEM PENGEMBANGAN DAN PELATIHAN SDM PADA PT KIMIA FARMA (PERSERO) TBK. PLANT BANDUNG".

1.2. Tujuan kerja Praktek

Kegiatan kuliah kerja praktek ini dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui bagaimana sistem pengembangan dan pelatihan SDM pada PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung.

a) Mengetahui prosedur pengembangan dan pelatihan SDM pada PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung.

b) Mengetahui bentuk pengembangan dan pelatihan SDM pada PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung.

c) Mengetahui prosedur evaluasi hasil pengembangan dan pelatihan SDM pada PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung.

1.3. Kegunaan Kerja Praktek

Kegunaan yang diperoleh dari hasil kerja praktek adalah :

1. Bagi Penulis
   a) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pelaksanaan sistem pengembangan dan pelatihan SDM pada PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung.
   b) Untuk mengetahui model pengembangan dan pelatihan SDM yang diberikan kepada karyawan PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung.
2. Bagi perusahaan
   a) Sebagai masukan untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan dimasa yang akan datang, dan diharapkan dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan bagian personalia di PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung.
   b) Hasil kerja praktek ini diharapkan akan dijadikan sebagai informasi dan merupakan sumbangan yang berarti bagi pihak perusahaan.

3. Bagi UNIKOM

   a) Memberikan peluang atau kesempatan bekerja di Instansi tempat kerja praktek.

   b) Membuka kerja sama dengan perusahaan untuk bidang kerja praktek.

1.4. Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Lokasi pelaksanaan kerja praktek dilakukan di PT Kimia Farma (persero) Tbk. Plant Bandung yang bertempat di Jalan Pajajaran No. 29-31 Bandung 40171.

Waktu pelaksanaan kerja praktek adalah sebagai berikut :

1. Hari Senin – Jum'at

   Tanggal 11 Juli sampai 11 Agustus 2011

2. Hari Sabtu : libur