BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kerja Praktek

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat memepertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan
terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan lingkungan yang selalu berubah.

Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya.

Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Karyawan baru sering sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program orietasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya karyawan dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan karyawan mampu mengembangankan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.

Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Wexley dan Yukl (1976 : 282) mengemukakan : *"training and development are terms reffering to planned efforts designed facilitate the acquisiton of relevan skills, knowledge, and attitudes by organizational members"* artinya adalah "Pelatihan dan pengembangan adalah suatu referensi untuk usaha yang direncanakan dirancang untuk memfasilitasi kemampuan keterampilan yang relevan, pengetahuan, dan sikap oleh anggota organisasi".

Pendapat Wexley dan Yukl tersebut lebih memperjelas penggunaan istilah pelatihan dan pengembangan. Mereka berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusia (*human relation*) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana)..

Mariot Tua Efendi H (2002) latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Selanjutnya mariot Tua menambahkan pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk

meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk malakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja.

Sjafri Mangkuprawira (2004) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.

Hambatan yang dihadapi PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung adalah rutinitas kerja dan dana pengembangan serta sikap pola piker setiap karyawan. Kesimpulan yang diperoleh dari penetian ini adalah Upaya pengembangan kualitas karyawan yang diadakan adalah pendidikan dan pelatihan. Pelatihan meliputi

pelatihan informal dan nonformal sedangkan pendidikan meliputi pendidikan formal. Oleh karena itu penulis tertarik meenulis laporan kerja praktek dengan judul, "Pelaksanaan Program Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung".

1.2. Tujuan Kerja Praktek

Tujuan dari laporan kerja praktek ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses pelatihan dan pengembangan karyawan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui hambatan pada proses pelatihan dan pengembangan karyawan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui solusi yang akan diambil oleh PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung dalam mengatasi hambatan yang terjadi.

1.3. Kegunaan Kerja Praktek

Penulis berharap dengan adanya laporan ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan maksud dan tujuan dilaksanakannya kerja praktek.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna baik secara langsung maupun tidak langsung bagi semua kalangan baik bagi aspek keilmuan (teoritis) maupun bagi aspek guna laksana (praktis).

a. Kegunaan Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran untuk perusahaan dalam proses penilaian kinerja berbasis kompetensi yang baru diterapkan serta memberikan informasi tentang apa yang harus dilaksanakan perusahaan agar tujuannya tercapai secara maksimal.

b. Kegunaan Teoritis

Untuk Pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia, memberikan referensi tentang alur proses penilaian kinerja karyawan berbasis kompetensi serta sebagai gambaran kepada teman – teman dan para peneliti lain yang mungkin nantinya berkeinginan meneliti lebih dalam lagi mengenai proses oelatihan dan pengembangan karyawan.

1.4. Lokasi dan waktu kerja praktek

Penulis mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan kerja praktek pada :

Nama Perusahaan : PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Alamat : Jl. Kol. Masturi KM. 3 Cimahi 40511

Telp : (022) 6654184

Kerja praktek dilaksanakan selama 1 (satu) bulan dimulai pada tanggal 11 Juli 2011 sampai dengan 15 Agustus 2011.