BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini persaingan bisnis yang dihadapi perusahaan-perusahaan pada saat ini semakin ketat, sehingga menuntut pihak manajemen perusahaan lebih cermat dalam menentukan strategi. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara optimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Oleh karena itu dalam hal ini perusahaan dituntut kemampuannya dalam mengelola sumber-sumber daya secara terencana, terutama sumber daya manusia sebagai tenaga pelaksana operasional perusahaan untuk menghasilkan daya guna dan hasil guna dalam setiap kegiatan perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja melalui pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi dari pimpinan atau pun perusahaan.

Pelatihan (*training)* dapat diartikan sebagai setiap aktivitas formal dan informal yang memberikan kontribusi terhadap perbaikan dan peningkatan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Pelatihan sebenarnya melibatkan lebih dari sekedar pembelajaran. Pelatihan mencakup pembelajaran untuk

melakukan sesuatu dan jika itu berhasil, maka hasilnya terlihat dalam melakukan sesuatu secara berbeda.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang yang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan.

Ambar dan rosidah (2003:173) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses sistematik pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

Henry simamora dalam ambar dan rosidah (2003:174) menegaskan bahwa pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik.

Pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta yang mengikuti program pelatihan. Dalam hal ini pelaksanaan program pelatihan bertujan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.

Pentingnya kompetensi, karena kompetensi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung kinerja karyawan, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kompetensi semakin penting karena perusahaan memberikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja dengan hasil yang maksimal. Motivasi dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak memiliki kompetensi dalam bekerja.

Pelaksanaan program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dilakukan pada masing-masing karyawan, didalam kegiatan pelatihan perusahaan harus mengetahui motif dan kompetensi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, baik kebutuhan jasmani maupun rohani.

Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif.

Pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan terhadap karyawan secara terstruktur akan menghasilkan kinerja yang memiliki kompetensi di atas rata-rata, sehingga didalam proses kegiatan operasional perusahaan akan menjadi lebih efektif dan efisien. Perusahaan mengharapkan kinerja yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi sehingga kinerja dalam perusahaan akan menjadi baik dan

tujuan perusahaan pun akan mudah dicapai, maka pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan. Dilakukannya pelaksanaan program pelatihan diharapkan menghasilkan kompetensi yang tinggi dan dapat menciptakan kinerja yang baik, sehingga didalam proses kegiatan operasional perusahaan akan berjalan secara optimal.

PT. Otto Pharmaceutical Industries menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam operasional perusahaan. Perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya menjadi orang yang professional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

PT. Otto Pharmaceutical Industries selalu mempertimbangkan sumber daya manusia dikarenakan merupakan aset penting untuk mendorong pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu PT. Otto Pharmaceutical Industries berprinsip bahwa pelaksanaan program pelatihan menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kompetensi karyawan, pengetahuan dan pengalaman karyawannya di semua *level* organisasi.

Salah satu hal yang melatar belakangi pelaksanaan program pelatihan ini antara lain adalah tingkat kerja dan kompetensi yang berdasarkan kondisi pendidikan. Maka dari itu , dibawah ini terlampir kondisi latar belakang pendidikan karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries dalam tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Kondisi karyawan di PT Otto Pharmaceutical Industries

No	Divisi	Jumlah karyawan / Divisi	Latar belakang pendidikan					
			Sma/ Smk	D I	D II	D III	S 1	S 2
1	Bagian Logistik	73 orang	27	17	-	16	13	-
2	Bagian Litbang	43 orang	-	-	22	13	8	-
3	Bagian Produksi	305 orang	153	53	24	43	32	-
4	Bagian Pengawasan Mutu	42 orang	-	-	-	19	23	-
5	Bagian pemqstian Mutu	31 orang	-	-	-	19	12	-
6	Bagian SDM dan Umum	71 orang	-	-	11	23	35	2
7	Bagian Teknik dan Pemeliharaan	33 orang	-	-	-	23	10	-
8	Bagian Keuangan dan Administrasi	107 orang	-	-	7	41	57	2
9	Bagian Bisnis Develovment	31 0rang	9	-	12	7	3	-

Sumber: PT Otto Pharmaceutical Industries (Bagian SDM)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan di PT Otto Pharmaceutical Industries sebanyak 736 orang karyawan yang berasal dari berbagai macam latar belakang pendidikan. Berdasarkan survey dan pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja para karyawan belum bekerja secara optimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun masalah yang terjadi dalam kegiatan kinerja karyawan tersebut adalah :

1. Karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.
2. Kurangnya pengalaman yang dimiliki antar anggota divisi sehingga kinerja tidak maksimal

3. Beberapa karyawan belum mampu menguasai sepenuhnya atas pekerjaan yang diberikan, hal ini dikarenakan kompetensi karyawan yang berbeda-beda dan latar belakang pendidikan yang berbeda pula

Berdasarkan masalah yang timbul di perusahaan ini salah satunya dalam pencapaian target, maka dari itu dibawah ini terlampir hasil produksi dan *reject* produk serta target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam tabel 1.2

Tabel 1.2
Hasil Produksi dan *Reject* Produk serta Target Pencapaian PT Otto Pharmaceutical Industries

Tahun	Total Produksi	Produksi *Reject*	*Reject (%)*	Target minimal produk *reject* (%)	ket
2008	629332 unit	42344 unit	6	5	Melebihi target minimal *reject*
2009	696328 unit	48234 unit	7	5	Melebihi target minimal *reject*
2010	672412 unit	35238 unit	5	5	Sesuai target minimal *reject*
2011	624213 unit	45767 unit	7	5	Melebihi target minimal *reject*

Sumber : PT Otto Pharmaceutical Industries (bagian produksi)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan hal ini dapat dilihat pada tahun 2008, 2009, dan tahun 2011 menunjukkan jumlah *reject* (produk gagal) lebih banyak dibandingkan dengan target minimal product *reject* (produk gagal) yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini disebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal dan juga kompetensi karyawan masih rendah. Melihat hal tersebut, pelaksanaan program pelatihan pun dilakukan di PT. Otto Pharmaceutical Industries secara rutin, dengan harapan hal

tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai. (*Sumber : wawancara dengan pihak PT. Otto Pharmaceutical Industries)*

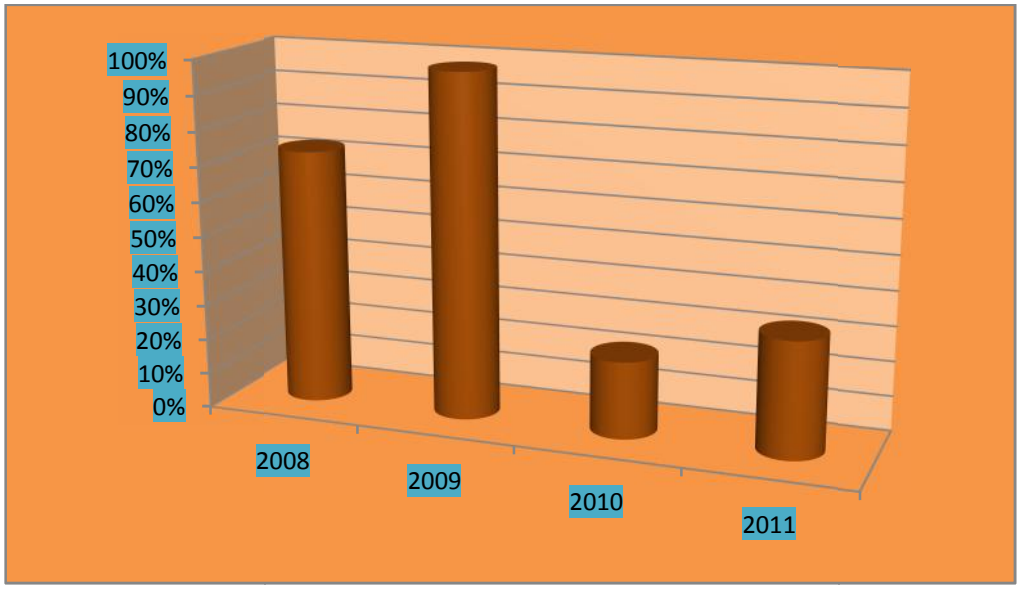
Berdasarkan hal tersebut dibawah ini dapat dilihat tabel 1.1 yang menampilkan tentang kegiatan pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan PT. Otto Pharmaceutical Industries selama 4 tahun yaitu tahun 2008 sampai dengan tahun 2011 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Daftar Peserta Kegiatan Pelaksanaan Program Pelatihan PT. OTTO Pharmaceutical Industries Tahun 2008 sampai dengan tahun 2011

Tahun	Peserta Pelatihan	Persentase peningkatan kegiatan pelatihan per tahun	Keterangan
2008	532	73 %	
2009	721	98 %	Meningkat
2010	118	22 %	Munurun
2011	242	33 %	Meningkat

Sumber : PT. OTTO Pharmaceutical Industries

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa kegiatan pelaksanaan program pelatihan selalu dilakukan setiap tahun dengan jumlah peserta kegiatan berbeda-beda di setiap tahunnya. Hal ini dpat dilihat pada tahun 2008 sebanyak 532 peserta, tahun 2009 sebanyak 721 peserta, tahun 2010 sebanyak 118 peserta, dan ditahun 2011 sebanyak 242 peserta. Melihat jumlah peserta yang berbeda, maka penulis melakukan olah data tabel ke dalam bentuk grafik yang disajikan sebagai berikut :



Sumber : hasil pengolahan penulis

Gambar Grafik 1.1 Persentase Peserta pelaksanaan program Pelatihan tahun 2008-2011

PT. OTTO Pharmaceutical Industries

Berdasarkan gambar grafik 1.1 yang dimana menunjukkan pelaksanaan program pelatihan selalu dilakukan di setiap tahun dan dilakukan hampir di semua level organisasi dengan jumlah peserta yang tidak sama dari tahun ke tahun. Besarnya persentase yang ditunjukkan tergantung besarnya tingkat pelaksanaan program pelatihan yang berbeda setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2008 jumlah peserta sebanyak 73% dimana pada tahun 2009 meningkat menjadi 98%, sedangkan pada tahun 2010 menurun menjadi 22% dan pada tahun 2011 kembali meningkat menjadi 33%. Hal ini menunjukkan pelaksanaan program pelatihan disetiap tahunnya dilakukan dengan tingkatan yang berbeda.

Selain dari kebijakan perusahaan dalam pelaksanaan program pelatihan, tinggi rendahnya pelaksanaan program pelatihan di akibatkan karena adanya kesenjangan antara harapan dengan kenyataan, dengan kata lain karyawan yang

ditunjuk untuk mengikuti pelaksanaan program pelatihan tidak selalu siap untuk mengikutinya dengan berbagai alas an diantaranya berhalangan adanya keperluan lain dan juga adanya factor kesehatan, selain itu pihak perusahaan dalam proses analisis pelatihan (*Training net analysis)* tidak selalu tepat sasaran dikarenakan kompetensi karyawan yang rendah tersebut. Dengan pelaksanaan program pelatihan ini pihak perusahaan mengharapkan peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan dan imbasnya kinerja pun akan maksimal. (*Sumber : wawancara dengan pihak PT. Otto Pharmaceutical Industries)*

Berdasarkan latar belakang dan fenomena / masalah yang timbul di perusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **" Pelaksanaan Program Pelatihan dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Otto Pharmaceutical Industries Bandung"**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat beberapa masalah yang sangat penting. Dengan demikian dapat diambil pengidentifikasian masalah, diantaranya:

1. Dilakukannya pelaksanaan program pelatihan kepada karyawan oleh PT. Otto Pharmaceutical Industries, dan perusahaan mengharapkan misi dari PT. Otto Pharmaceutical Industries tercipta dengan baik dan adanya

peluang terjadinya penambahan pengetahuan dan pengalaman untuk pekerjaan yang lebih baik di masa depan.

2. Kompetensi karyawan masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian suatu pekerjaan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
3. Pihak perusahaan merasa kinerja karyawannya belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dalam kegiatan operasional perusahaan yang selalu menetapkan target dan karyawan pun dalam mengerjakan pekerjaannya tidak selalu mencapai target yang ditentukan perusahaan di PT. Otto Pharmaceutical Industries

Didalam pengidentifikasian masalah terdapat beberapa poin-poin penting untuk merumuskan masalah. Sehingga dapat diambil beberapa rumusan masalah agar permasalahan atas pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan menjadi jelas.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dapat diambil poin-poin untuk rumusan masalah sehingga dapat ditentukan bagaimana dampak masalah tersebut dijabarkan menjadi pertanyaan perumusan masalah, diantaranya :

1. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
2. Bagaimana kompetensi karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.

4. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap kompetensi di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
5. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
6. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
7. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Didalam proses penyusunan laporan penelitian terdapat maksud dan tujuan dalam laporan penelitian.

1.3.1 Maksud Penelitian

Ada pun maksud di dalam laporan penelitian tersebut adalah " Mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam proses kegiatan pengorganisasian dapat berjalan secara maksimal dan tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai dengan baik".

1.3.2 Tujuan Penelitian

Peneliti memberikan tujuan dari laporan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.

2. Untuk mengetahui kompetensi karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap kompetensi di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries.
7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Otto Pharmaceutical Industries

1.4 Kegunaan Penelitian

Didalam laporan penelitian ini terdapat kegunaan praktis dan akademis. Adapaun kegunaan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Praktis

Bagi pihak perusahaan PT. Otto Pharmaceutical Industries yaitu sebagai masukan tentang pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan mudah dicapai dengan hasil yang optimal.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Didalam laporan penelitian ini dapat digunakan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan kepada dunia akademis untuk dijadikan bahan referensi tentang pengaruh pelaksanaan program pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Didalam laporan penelitian ini, Penulis mengambil lokasi di PT. Otto Pharmaceutical Industries yang berkedudukan dan berkantor di Jl. Setibudhi Km 12,1 Bandung 40391. Waktu yang dilakukan penulis selama 3 bulan yang terhitung Senin tanggal 26 Maret 2012 sampai dengan jumat tanggal 26 Juni 2012.