BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan sdm yang berkualitas yang tentunya akan memberi keuntungan besar bagi organisasi atau perusahaan. Sebesar apapun usaha dari organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Tapi bila tidak didukung oleh tenaga sumber daya manusia itu sendiri maka tidak akan ada artinya, oleh karena itu antara pihak organisasi dan pihak tenaga kerja harus ada kerja sama satu sama lain.

Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktifitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia, Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.Sebesar apapun usaha dari organisasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya. Tapi bila tidak didukung oleh tenaga sumber daya manusia itu sendiri maka tidak akan ada artinya,oleh karena itu antara pihak organisasi dan pihak tenaga kerja harus ada kerjasama satu sama lain. Organisasi atau perusahaan tidak dapat melakukan aktifitasnya tanpa adanya tenaga sumber daya manusia, Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya asset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Karyawan merupakan salah satu produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil perusahaan telah mempunyai aset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan.Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan pengaruh pelatihan dapat meningkatkan kerja seorang karyawan, baik dalam penanganan pekerjaan yang ada pada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai dengan bidang tugas yang di emban dalam professional kerja. Disamping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami karyawan dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Pelaksanaan pelatihan merupakan suatu usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja dengan unsur-unsur yang dikehendaki oleh organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama adapun definisi-definisi pelatihan sebagai berikut :

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 226) menyatakan bahwa Pelatihan secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian jelas bahwa pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan perubahan sikap individu dalam perusahaan agar dalam melaksanakan tugas yang diembannya menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan suatu program pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Pada dasarnya pelatihan merupakan proses mengajarkan keahlian dan pemberian pengetahuan dimana karyawan dapat memperbaiki dan melaksanakan tugasnya dengan baik serta dapat merubah sikap kearah yang lebih baik. Menurut Robert L. Mathis *at all* (2006 : 301) menyatakan bahwa Pelatihan sebuah proses dimana orang-orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Hal ini dapat dilihat dari program pelatihan yang berupa *on the job training* dan *off the job training*, yang meliputi *general training, supervisor training, language training, fire training,* dan *life save guard.* Kegiatan pelatihan secara kontinyu dilakukan oleh karyawan bertujuan untuk mengembangkan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki professional kerja, sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kegiatan pelatihan ini diwujudkan untuk mendorong karyawan untuk berprestasi yang nantinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

Karyawan yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang kurang baik atau

mempelajari keterampilan-keterampilan kerja baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam mencapai sasaran-sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan (Handoko, 2001:107).Karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan professional kerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Seorang karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk karyawan.Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif karyawan, dimana setiap karyawan dalam perusahaan harus mampu bekerja dengan cara mempunyai pengalaman dan professional kerja yang baik bagi perusahaan.

Dengan demikian karyawan yang memiliki profesional tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan karyawan. Secara khusus, peningkatan profesional kerja diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kerja dan kepuasan bagi karyawan, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi

Menurut Glickman dalam buku Mulyasa (2008 : 201), profesional kerja memiliki dua ciri yaitu tingkat kemampuan yang tinggi dan komitmen yang tinggi. Oleh sebab itu, pembinaan profesional kerja harus diarahkan pada dua hal tersebut.Sertifikasi dan uji kompetensi perlu dilakukan secara berkala dalam

rangka peningkatan kemampuan profesional kerja, agar karyawan terus meningkat dan tetap memenuhi syarat profesional.

Dengan demikian sangatlah penting untuk diteliti secara mendalam mengenai pengaruh pelatihan kerja yang dikembangkan serta pengalaman kerja yang meningkatkan professional kerja pada diri masing-masing karyawan sehingga akan memberikan dampak pada prestasi kerja karyawan serta akan berpengaruh pada keuntungan yang diterima oleh karyawan unikom.

Universitas Komputer Indonesia (Unikom) berdiri pada tahun 2000 (yang seblumnya adalah IGI-LPKIG, yang berdiri pada tahun 1995)Sebagai Universitas yang berbasis pada ICT (*Information and Communication Technology),* Unikom membuka aplikasi seluas-luasnya baik bagi *civitas academia* maupun masyarakat luas untuk memanfaatkan *open publication* atau *open publication* atau *open content* untuk publikasi ilmiah. Universitas Komputer Indonesia (Unikom) sebagai suatu lembaga pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat, perlu untuk memperhatikan dalam berprofesional kerja yang dimiliki oleh karyawan agar tetap tangguh mempertahankan daya hidupnya secara berkesinambungan di abad yang kompetitif, cepat berubah, dan penuh ketidak pastian.

Faktor yang mempengaruhi bagaimana karyawan dalam berprofesional kerja supaya setiap karyawan bisa lebih berprofesional terhadap pekerjaannya sehingga karyawan terlihat memiliki pengalaman dalam profesional kerja dan cenderung memiliki ikatan dalam disiplin terhadap profesional adalah dengan meningkatkan pelatihan kerja dan profesional kerja tersebut.

Setiap tahun UNIKOM menerima lebih dari 2000 mahasiswa baru. Terjadinya peningkatan pendaftar calon mahasiswa baru UNIKOM setiap tahun ini dikarenakan banyak peminat mahasiswa ingin menempuh studi di UNIKOM.Sumberdaya manusia sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting berhasil tidakannya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tapi pada hakeketnya sumberdaya di UNIKOM masih terdapat karyawan yang penempatanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanya.

Fenomena yang terlihat disini adalah dari proses pelatihan karyawan di UNIKOM yang cenderung tidak selektif dalam pelatihan kerja sehingga disini terdapat pelatihan calon karyawan yang diarahkan secara spesifik, Hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang diberikan oleh UNIKOM, Contohnya masih banyak karyawan yang belum disiplin dan belum tepat waktu. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan UNIKOM karena memiliki karyawan yang belum profesional dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan Unikom yang diperoleh dari bagian BAAK UNIKOM, terdapat banyak karyawan yang penempatan pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya.

Berdasarkan survey awal melalui penyebaran kuesioner, wawancara langsung dan pengamatan yang dilakukan di UNIKOM, peneliti menemukan bahwa sebagian karyawan di UNIKOM kurang profesional terhadap perusahaan dan tidak berusaha untuk meningkatkan pelatihan dalam perusahaan, sehingga dapat disimpulkan tidak semua karyawan melakukan pelatihan pada karyawan dan

hanya sebagian karyawan yang melakukan pelatihan untuk karyawan. Table data hasil survey awal sebagai berikut :

Tabel 1.1

Hasil Survei Awal Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentasi (%)	**Persentasi (%)**
1	Apakah pelatihan yang diberikan menghasilkan kemampuan karyawan yang lebih baik dalam bekerja.	8	2
		80%	20%
2	Apakah semua karyawan memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan secara teratur.	3	7
		30%	70%
3	Apakah setelah mengikuti pelatihan maka keterampilan karyawan mengalami peningkatan.	8	2
		80%	20%
4	Apakah di perusahaan anda bekerja sering melakukan pelatihan kepada karyawan untuk menunjang kinerja bagi tiap-tiap bagian.	3	7
		30%	70%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa 80% karyawan menghasilkan kemampuan karyawan dalam pelatihan pekerjaan yang di berikan dan 20% yang tidak memiliki kemampuan karyawan dalam pelatihan pekerjaan yang diberikan, selanjutnya terdapat 30% karyawan yang memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam bekerja dan sisanya sebanyak 70% belum memperoleh pelatihan dan pengembangan keterampilan dalam bekerja, selanjutnya terdapat 80% menjawab telah mengikuti pelatihan maka keterampilan karyawan mengalami peningkatan dalam bekerja dan sisanya sebanyak 20% memberikan jawaban tidak aktif mengikuti pelatihan maka keterampilan karyawan mengalami peningkatan dalam bekerja. Lalu terdapat 30% responden menjawab di perusahaan anda bekerja sering melakukan pelatihan kepada

karyawan untuk menunjang kinerja bagi tiap-tiap bagian, dan sisanya sebanyak 70% menjawab tidak di perusahaan anda bekerja sering melakukan pelatihan kepada karyawan untuk menunjang kinerja bagi tiap-tiap bagian. Oleh karna itu ditarik kesimpulan dari hasil survey bahwa pelatihan kerja terhadap karyawan masih belum diarahkan dan cenderung tidak selektif pada UNIKOM Bandung.

Tabel 1.2

Hasil Survei Awal Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentasi (%)	**Persentasi (%)**
1	Apakah semua karyawan yang berpengalaman biasa melakukan banyak tugas pemeriksaan dengan cepat dan tepat.	8	2
		80%	20%
2	Apakah setiap karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki banyak pelatihan yang cukup.	5	5
		50%	50%
3	Apakah anda dapat mengukur waktu anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan akurat.	9	1
		90%	10%
4	Karyawan yang memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya memiliki professionalitas kerja yang lebih tinggi disbanding karyawan yang belum memiliki pengalaman.	8	2
		80%	20%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa 80% responden semua karyawan yang berpengalaman biasa melakukan banyak tugas pemeriksaan dengan cepat dan tepat dan 20% menjawab tidak semua karyawan yang berpengalaman biasa melakukan banyak tugas pemeriksaan dengan cepat dan tepat. Lalu terdapat 50% responden menjawab setiap karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki banyak pelatihan yang cukup dan 50%

menjawab tidak setiap karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki banyak pelatihan yang cukup. Masih dalam pertanyaan 90% redponden dapat mengukur waktu anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan akurat dan sedangkan 10% responden menjawab tidak dapat mengukur waktu anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan akurat. Selanjutnya menjawab 80% karyawan yang memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya memiliki professionalitas kerja yang lebih tinggi dibanding karyawan yang belum memiliki pengalaman dan sedangkan 20% menjawab tidak semua karyawan yang memiliki pengalaman di perusahaan sebelumnya memiliki professionalitas kerja yang lebih tinggi dibanding karyawan yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja terhadap karyawan masih belum baik sehingga masih banyak karyawan yang jujur dan berkompeten pada UNIKOM Bandung.

Tabel 1.3

Hasil Survei Awal Profesional Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
		Persentasi (%)	**Persentasi (%)**
1	Apakah perusahaan anda sering melakukan evaluasi kerja untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya.	8	2
		80%	20%
2	Perusahaan anda memiliki strategi yang tepat untuk pengembangan profesional kerja.	9	1
		90%	10%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1.3 dari variabel profesional kerja karyawan dapat dilihat 80% menyatakan bahwa perusahaan sering melakukan evaluasi kerja untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan 20% responden menjawab tidak melakukan evaluasi kerja untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya,

selanjutnya 90% menjawab bahwa perusahaan memiliki stategi yang tepat untuk pengembangan profesional kerjanya dan sedangkan 10% responden menjawab tidak memiliki stategi yang tepat untuk pengembangan profesional kerjanya.Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa professional kerjakaryawan pada UNIKOM Bandung harus lebih di tingkatkan agar mendapat karyawan yang belum disiplin dan belum tepat waktu pada UNIKOM Bandung.

Selain fenomena diatas, terdapat beberapa masalah pada karyawan UNIKOM menurut wawancara dengan **(Agus Riyanto, S.T., M.T,)** selaku Bagian Administrasi Umum diantaranya Masih tingginya perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan ada pula pelatihan kerja yang masih belum diarahkan sehingga masih perlu ada pelatihan terhadap karyawan tersebut seperti pelatihan yang dapat dilakukan oleh sekertaris misalnya menerima telepon atau pelayanan, kearsipan, online dll.

Melihat permasalahan yang terjadi di Universitas Komputer Indonesia Bandung tersebut beserta penjelasan keterkaitannya dengan teori, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pelatihan kerja, pengalaman kerja dan professional kerja karyawan, dengan harapan penulis dapat mengetahui hubungan antara variabel tersebut.

Maka peneliti memantapkan diri menyusun seminar penelitian ini dengan mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PROFESSIONAL KERJA KARYAWAN”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah dari penelitian tersebut adalah, seberapa besar dampak atau pengaruh penelitian kerja dan pengalaman kerja terhadap professional kerja karyawan. Yang mana di dalamnya merumuskan tentang professional kerja yang optimal sehingga dapat menciptakan nilai kerja yang memuaskan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan Kerja yang dilakukan Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
2. Bagaimana Pengalaman KerjaKaryawan di Universitas Komputer Indonesia.
3. Bagaimana Professional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
4. Bagaimana Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja di Universitas Komputer Indonesia.
5. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.
6. Apakah Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

7. Apakah Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Professional Kerja Karyawan di Universitas Komputer Indonesia.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian menggambarkan atau menelaah situasi/fenomena/ peristiwa sosial tertentu. Setelah melakukan observasi peneliti kemudian memaparkan atau mendeskripsikan hasil obervasinya. Karena penelitian dilakukan secara sistematis dan terencana, maka hasil yang diperoleh umumnya lebih akurat dibandingkan cara-cara yang lain.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Didasarkan terhadap rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pelatihan Kerja yang dilakukan Karyawan Universitas Komputer Indonesia.
2. Untuk Mengetahui Pengalaman KerjaKaryawan Universitas Komputer Indonesia.
3. Untuk Mengetahui Professional Kerja KaryawanUniversitas Komputer Indonesia.
4. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Pengalaman Kerja di Universitas Komputer Indonesia.
5. Untuk Mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja Karyawan Universitas Komputer Indonesia.

6. Untuk Mengetahui Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
7. Untuk Mengetahui Pelatihan kerja dan Pengalaman Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Profesional Kerja karyawan Universitas Komputer Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama,yaitu (1) kegunaan Akademis dan (2) kegunaan Praktis. Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan:

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi perusahaan hasil penelitian ini diharapkan dapat gunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai literature maupun bahan rujukan atau masukan mengenai professional kerja dan sebagai gambaran tentang pelatihan kerja karyawan dan untuk mengetahui tingkat pengalaman kerja seseorang didalam suatu perusahaan.
2. Bagi bagi karyawan hasil penelitian diharapkan untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan untuk penelitian lanjutan atau yang lainya.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Dengan penelitian ini dapat menambahkan wawasan baru, baik dalam teori yang dapat diterapkan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber

daya manusia memberikan referensi tentang pelatihan kerja dalam pengalaman kerja sehingga karyawan dapat professional dalam bekerja.

2. Dengan menelaah teori-teori yang ada, diharapkan dapat menjawab permasalahan yang sama ini belum teratasi, yakni dalam hal pelatihan kerja, pengalaman kerja dalam berprofesional karyawan di UNIKOM.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Universitas Komputer Indonesia. Jln. Dipati Ukur No 112, 116, 102, 114 Bandung.

Tabel 1.4

Jadwal Kegiatan Penelitian dan Pembuatan Usulan Penelitian

Keterangan	Bulan																							
	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	Mingguke:																							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
UsulanPenelitian																								
PelaksanaanPenelitian																								
Pengumpulan Data Penelitian																								
PenyusuananPenelitian																								
PengolahandanAnalisis data																								
SidangAkhir																								