BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumberdaya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan. Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Menunjukkan kepada para karyawan cara mengoperasikan

gerinda atau kepada supervisor cara menjadwalkan produksi harian merupakan contoh-contoh pelatihan. Di sisi lain, pengembangan melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang.

Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Aktivitas-aktivitas pengembangan dan pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka. Beberapa manfaat sratejik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasaan karyawan, meningkatkan semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan peningkatan kinerja, tujuan akhir pelatihan dan pengembangan, adalah tujuan stratejik bagi organisasi-organisasi. Berkenaan dengan tujuan tersebut, banyak perusahaan telah menjadi atau berusaha menjadi organisasi pembelajar (learning organization). Organisasi pembelajar adalah suatu perusahaan yang menyadari pentingnya pelatihan dan pengembangan yang terkait denga kinerja berkelanjutan dan mau mengambil tindakan yang tepat.

Melihat dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Sari Ater, pelatihan yang diberikan terhadap karyawannya disesuaikan dengan permintaan dari departement masing-masing dimana proses pelatihan yang sering di laksanakan adalah di dalam perusahaan, namun ada juga pelatihan yang di lakukan di luar perusahaan, dengan tutor dari perusahaan sebagai trainer ataupun mendatangkan trainer dari luar. Namun dalam hal

pelatihan yang di laksanakan di dalam perusahaan seringkali terdapat hambatan dimana peserta pelatihan banyak yang tidak dapat hadir untuk mengikuti pelatihan di karnakan berbenturan dengan jadwal kerja yang bersamaan dengan jadwal pelatihan yang di laksanakan atau tidak adanya karyawan yang dapat menggantikan pekerjaan dari karyawan yang harus mengikuti pelatihan.

Sedangkan untuk proses pengembangan sumber daya manusia pada PT. Sari Ater untuk pemberian *reward*, bonus dan tunjangan di lakukan dalam kurun waktu 1 tahun sekali, berbanding terbalik dengan *punishment* yang di berikan pada saat terjadi suatu permasalahan pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka Penulis menyimpulkan dan mengambil judul laporan kerja praktek adalah sebagai berikut :

"Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Sari Ater".

1.2. Tujuan Kerja Praktek

Kerja praktek merupakan unit tugas yang harus diikuti setiap mahasiswa selain perkuliahan, praktikum, dan tugas akhir dalam rangka pengembangan pengetahuan mahasiswa di dalam dunia kerja. Dengan melakukan kerja praktek diharapkan mahasiswa dapat menerapkan dan memahami hal-hal teknis di semua bidang disuatu perusahaan / instalasi / lembaga perusahaan.

Adapun tujuan dari penyusunan laporan kerja praktek ini adalah untuk mengetahui :

1. Bagaimana pelatihan dan pengembangan SDM pada PT. Sari Ater.

2. Bagaimana model pelatihan dan pengembangan SDM pada PT. Sari Ater.
3. Bagaimana kendala dari pelatihan dan pengembangan SDM pada PT. Sari Ater.
4. Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala pelatihan dan pengembangan SDM pada PT. Sari Ater.

1.3. Kegunaan Kerja Praktek

Hasil kerja praktek yang dilakukan penulis diharapkan mempunyai 2 (dua) kegunaan utama, yaitu Kegunaan Praktis dan Kegunaan Akademis. Adapun kegunaan dari hasil kerja praktek ini adalah:

a. Kegunaan Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran untuk perusahaan dalam pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia 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 pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia serta sebagai gambaran kepada teman – teman dan para peneliti lain yang berkeinginan meneliti lebih dalam lagi mengenai proses pelatihan dan pengembangan karyawan.

1.4. Lokasi Dan Waktu Kerja Praktek

A. Waktu Kerja Praktek

Praktek kerja lapangan dilaksanakan selama kurang lebih 1 (satu) bulan yang di mulai pada tanggal 1 oktober 2013 sampai dengan 5 November 2013.

B. Lokasi Kerja Praktek

Adapun lokasi pelaksanaan kerja praktek adalah di PT. Sari Ater :

Alamat : JL. Raya Ciater Subang 41280

Phone :+62 260 471 700 / 800 / 900

Fax : +62 260 470 890, 471 666

Email : sales@saiater-hotel.com

Homepage : www.sariater-hotel.com