

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Memasuki abad ke-21 atau yang dikenal era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antara satu negara dengan negara lain. MSDM menurut Ardana (2012) adalah suatu proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dalam rumusan lain MSDM adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu tersebut.

Menurut Triyono (2012) tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari setiap karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. SDM juga membantu mendukung strategi dalam suatu perusahaan dan memberikan nilai kepada pelanggan. Bahkan di era ekonomi yang memanjakan pelanggan, SDM tetap merupakan sumber daya nomor satu.

Efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu usaha, tindakan, atau program dalam mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Dalam konteks manajemen dan organisasi efektivitas sering diukur berdasarkan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas

tidak hanya bergantung pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang digunakan untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) secara optimal dan menghasilkan dampak positif yang signifikan. Dalam pelatihan karyawan efektivitas dapat diukur dengan melihat peningkatan kinerja, produktivitas, atau kepuasan kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. Jika pelatihan tersebut mampu meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka pelatihan tersebut dapat dikatakan efektif.

Pelatihan karyawan merupakan salah satu aspek dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan pasar sangat bergantung pada kompetensi dan keterampilan karyawan. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga berdampak positif terhadap produktivitas keseluruhan organisasi. Banyak perusahaan menginvestasikan dana yang signifikan dalam program pelatihan dan pengembangan, dengan harapan bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun, tidak semua program pelatihan memberikan hasil yang diinginkan. Beberapa studi menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada metode yang digunakan, relevansi materi pelatihan dengan pekerjaan karyawan, serta dukungan dari manajemen.

Disadari ataupun tidak, penempatan karyawan dalam suatu bidang kerja tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti apa peranan dan tanggung jawab mereka.

Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan. Apabila karyawan telah dilatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan pengembangan lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka di masa mendatang.

PT IPC Terminal Petikemas Cabang Teluk Bayur merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun demikian, masih ada beberapa masalah yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif. Beberapa indikatornya antara lain, beberapa karyawan merasa bahwa materi pelatihan yang disampaikan kurang relevan dengan pekerjaan sehari-hari mereka, proses evaluasi setelah pelatihan belum dilakukan secara menyeluruh dan sistematis, evaluasi yang ada lebih banyak bersifat administratif, seperti kehadiran dan partisipasi, tanpa mengukur dampak nyata pada peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan. Masalah-masalah tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang ada belum mencapai tingkat efektifitas yang diharapkan dan terkadang karena jarangya diadakan pelatihan, ketika PT IPC Terminal Petikemas mengadakan pelatihan yang diadakannya karyawan tidak memanfaatkan kesempatan itu dengan sebaiknya mereka menghadiri acara pelatihan itu hanya untuk formalitas bahwa mereka sudah hadir saja oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tugas akhir dengan judul “Efektivitas Pelatihan Karyawan Pada PT IPC Terminal Petikemas Cabang Teluk Bayur”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Efektivitas Pelatihan Karyawan pada PT IPC Terminal Petikemas Cabang Teluk Bayur?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan
 - a. Untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Pelatihan Karyawan di PT IPC Terminal Petikemas Cabang Teluk bayur
2. Manfaat
 - a. Dapat menambah pemahaman mengenai masalah efektivitas pelatihan karyawan bagi karyawan PT IPC Terminal Petikemas TPK Cabang Teluk Bayur Kota Padang.
 - b. Dengan praktek lapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi Penulis.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengembangan penelitian bagi pihak lain yang ingin meneliti pada masa yang akan datang.

1.4 Metode Penelitian

1. Observasi

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengamati langsung apa yang terjadi dan yang sedang terjadi di PT IPC Terminal Petikemas TPK Cabang Teluk Bayur Kota Padang.

2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan salah satu karyawan di PT IPC Terminal Petikemas TPK Cabang Teluk Bayur Kota Padang dan dijawab langsung oleh karyawan tersebut berdasarkan data yang ia ketahui.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam membahas permasalahan yang berkaitan dengan judul diatas maka sistematika penulisan bagi penulis ada empat bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan pengertian, tujuan. Pada bab ini pula penulis menjelaskan tentang pengertian efektivitas dan pelatihan. Sub bab pada bagian pelatihan meliputi pengertian, tujuan, manfaat serta metode dan faktor-faktor yang menghambat efektivitas pelatihan

karyawan.

BAB III :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang profil PT IPC Terminal Petikemas

Cabang Teluk Bayur Kota Padang, hasil penelitian tentang

Efektivitas pelatihan karyawan serta pembahasan.

BAB IV :PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran

Dari penulis sebagai hasil dari penelitian sehubungan dengan

Masalah yang diuraikan pada bab-bab sebelumnya.