

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dan pelatihan SDM adalah dua elemen penting dalam sebuah bisnis. Hal ini agar SDM dapat dijadikan sebagai sumber daya (human capital) yang dapat dimanfaatkan untuk berkontribusi sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya dengan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan sektor organisasi tersebut. Setiap sumber daya manusia harus kompeten dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dunia usaha harus meningkatkan nilainya, termasuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang ada. Untuk memberikan kinerja terbaik dan bersaing di pasar saat ini, organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya dan memperluas kemampuannya.

Inisiatif Pendidikan Pada hakikatnya pelatihan pegawai adalah sebuah proses pembelajaran. Oleh karena itu, memahami bagaimana individu belajar diperlukan untuk mengajar staf. Informasi yang paling krusial terdapat pada pendidikan dan pelatihan di perusahaan yang peduli dengan produktivitas. Semua orang dilatih dan didorong. Dalam situasi ini, pembelajaran dan praktik merupakan proses yang tiada akhir atau abadi. Hal ini dimaksudkan agar setiap orang dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya melalui pendidikan dan pelatihan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai yang berkompeten tinggi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan tidaklah sama. Meskipun pendidikan bersifat umum dan menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan pemahaman, gagasan, dan pengetahuan teoritis, pelatihan bersifat khusus dan keuntungannya dapat diterapkan segera dalam pekerjaan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan pegawai tersebut di atas pada dasarnya dapat diartikan bahwa tujuan utama program pendidikan dan pelatihan pegawai adalah untuk meningkatkan kemampuan afektif, kognitif, dan psikomotorik pegawai serta mempersiapkan mereka menghadapi perubahan yang terjadi. mereka dapat mengatasi tantangan yang mungkin timbul di tempat kerja. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan dalam rangka mendongkrak persaingan internal dan meningkatkan brand perusahaan adalah proses pendidikan dan pelatihan. Tujuan organisasi dapat dipenuhi melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Tujuan organisasi (juga dikenal sebagai tujuan kemasyarakatan), tujuan fungsional (juga dikenal sebagai tujuan organisasi), tujuan pribadi (juga dikenal sebagai tujuan pribadi), dan tujuan komunitas semuanya termasuk dalam tujuan operasional.

Dikutip dari UPH.edu, sumber berita online PT Kalbe Morinaga Indonesia merupakan salah satu badan usaha yang memanfaatkan program pelatihan PLH. Untuk mempersiapkan para eksekutif di bidang Teknologi Informasi (TI) dengan kemampuan yang diperlukan dalam dunia IT 4.0, PT Kalbe Morinaga Indonesia menyelenggarakan acara pelatihan korporat dengan tema "Training for Trainers". "Di 4.0 Champions (divisi Teknologi Informasi (IT) PT Kalbe), kami mengadakan pelatihan bagi para trainer dan leader yang memerlukan program untuk menginspirasi karyawan guna memperluas pemahaman dan memperkaya

kemampuan baru di ranah IT 4.0. Setyo Dewi Utari, PT Kalbe Morinaga Indonesia, mengatakan, “Melalui pelatihan ini, kami membekali para pemimpin dengan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka.” Sumber daya alam sangat beragam dan melimpah di Indonesia. Indonesia memiliki potensi yang menjanjikan di sejumlah bidang, termasuk kehutanan, perdagangan kelautan, dan perdagangan. dan pertanian. Dengan kondisi seperti ini, seharusnya tidak sulit bagi Indonesia untuk bergabung dengan negara-negara maju di dunia, namun hingga saat ini, Indonesia masih dianggap sebagai negara berkembang. Hal ini tidak lepas dari kenyataan bahwa sumber daya manusia Indonesia belum mampu menggarap seluruh potensi yang dimiliki negara sebagai motor penggerak pembangunan. Ketentuan dalam UU Pemda Tahun 2014 Pasal 13 Ayat 1 dengan UU Minerba dan UU Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup atau disingkat PPLH terdapat inkonsistensi peraturan dari segi substansi peraturan yaitu peraturan yang sejajar secara hierarki namun substansi peraturan yang satu lebih bersifat umum dibandingkan dengan substansi peraturan yang lain, Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam hal ini merupakan unsur utama peraturan tersebut. Untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang unggul diperlukan sumber daya manusia berupa pejabat yang mempunyai keahlian di bidang penyelenggaraan negara dan pembangunan, sesuai dengan kebutuhan nasional dan kesulitan global.

pegawai sebagai sumber daya manusia pada sektor jasa pertambangan, khususnya pertambangan batubara, mineral, dan logam. Untuk membantu proses pekerjaan sebaik mungkin, seseorang harus memiliki pengetahuan dan kemampuan

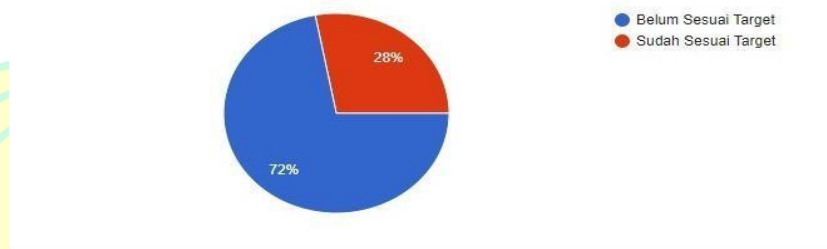
yang kuat. Permasalahan yang sering muncul di perusahaan mana pun adalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan staf, khususnya dalam hal penggunaan teknologi di tempat kerja. (Handayani & Sari, 2018) mengungkapkan beberapa faktor, antara lain belum meratanya strategi pembangunan nasional yang lebih menekankan pada pengembangan materi, rendahnya persentase pegawai yang gemar membaca, rendahnya pengakuan dan penghargaan terhadap profesi, serta tingginya tingkat feodalisme. di masyarakat, berkontribusi terhadap rendahnya profesionalisme sumber daya manusia bagi pekerja Indonesia. Selain itu, David McCellalland mengklaim pekerja Indonesia masih belum merasakan keinginan untuk berprestasi.

Pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam pekerjaannya sehari-hari. Tujuan dan keuntungan pelatihan (Darari Bariqi, 2018) Produktivitas (produktivitas) Dengan pelatihan, seseorang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilakunya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Pelatihan (berkualitas) terbaik tidak hanya meningkatkan kualitas karyawan namun juga diharapkan dapat menurunkan kemungkinan kesalahan di tempat kerja. Dengan demikian kualitas keluaran akan tetap terjaga bahkan ditingkatkan. Pelatihan dapat membantu karyawan mengisi posisi-posisi yang terbuka di suatu perusahaan dengan lebih mudah, sehingga memungkinkan perencanaan tenaga kerja (HRP) dapat dilaksanakan seefektif mungkin. Salah satu faktor dalam perencanaan sumber daya manusia adalah jumlah dan kualitas pekerja yang memiliki atribut-atribut yang disyaratkan oleh instruksi.

Moral yang baik Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas staf, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan gaji karyawan. Hasilnya, semangat kerja karyawan akan meningkat, mendorong lebih banyak tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Kompensasi yang Tidak Dikembalikan Memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan dapat dilihat sebagai penghargaan atas pencapaian sebelumnya dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang secara profesional. Ada Keselamatan dan Kesehatan (health and safety) secara spesifik. Hal ini merupakan tindakan yang paling besar untuk dilakukan dalam rangka menghindari atau mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja di suatu perusahaan guna menumbuhkan lingkungan kerja yang tenteram, aman, dan kestabilan mental para karyawan. Pencegahan keusangan adalah salah satunya. Pelatihan akan mendorong inisiatif dan inovasi di kalangan karyawan. Tindakan ini dimaksudkan agar staf tidak menjadi mubazir. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan karyawan dapat berubah seiring dengan kemajuan teknologi. Karyawan mempunyai kesempatan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan, serta pengembangan pribadinya, melalui pengembangan pribadi (personal growth).

Berdasarkan keterlibatan peneliti dalam pelatihan karyawan cabang geofisika PT. Minelog Services Indonesia Dengan menyelidiki bentuk struktur lapisan bawah, mempelajari cara melakukan alur proses evakuasi jika terjadi kecelakaan atau bencana, dan mengamati proses pendidikan pelatihan akuifer bawah tanah, penulis memperoleh pengetahuan dalam pendidikan karyawan dan program pelatihan. Setelah membuat dan menganalisis proyek yang ingin mereka

pelajari, beberapa karyawan mengalami kesulitan bekerja dengan pelatih atau pelatih yang sama selama setiap sesi pelatihan, dan yang lain mengalami kesulitan melakukan penyelidikan terhadap struktur akuifer bawah tanah karena alat yang mereka gunakan di lapangan sudah ketinggalan zaman atau tidak efektif.



Gambar 1.1 Pra Riset apakah inisiatif pendidikan dan pelatihan karyawan yang diberikan perusahaan efektif atau tidak

Sumber : penulis 2023



Gambar 1.2 Pra Riset seberapa sering perusahaan menawarkan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya.

Sumber : Peneliti 2023

Dari survei yang dilakukan terhadap pekerja PT Minelog Services Indonesia, terlihat bahwa 72% responden menilai program pendidikan dan pelatihan karyawan belum mencapai tujuannya, dan 56% karyawan juga berpendapat serupa. Sesekali - Sesekali saat mengadakan sesi pendidikan dan pelatihan karyawan. Oleh karena

itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk melanjutkan penelitian ini dan menjadikannya bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan di masa depan.

Ketika penulis berbincang dengan seorang pekerja di bidang geologi eksplorasi, ia mengungkapkan bahwa salah satu kendala dalam program pendidikan dan pelatihan karyawan adalah penggunaan peralatan saat melakukan investigasi proyek. Dengan menyampaikan survei online kepada personel PT Minelog Service Indonesia, peneliti melakukan pra-penelitian. Dan inilah hasilnya:

Pada saat melaksanakan program pendidikan dan pelatihan karyawan di PT Minelog Services Indonesia, penulis menemukan adanya tantangan ketika karyawan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan karyawan yang kurang maksimal. Program pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan hal yang krusial karena memiliki sejumlah manfaat yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai ketika melakukan investigasi di lapangan maupun di kantor. Penulis tertarik untuk melakukan observasi dan penelitian terhadap pengembangan SDM pada instansi ini mengingat pembahasan dan permasalahan yang sedang terjadi. Dalam membuat proposal skripsi, penulis mengambil judul yaitu. **“Analisis Program Pendidikan dan Pelatihan Karyawan Pada PT Minelog Service Indonesia”**

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan dengan masalah yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang dapat diambil adalah

1. bagaimana metode pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT Minelog Services Indonesia?
2. Bagaimana proses actuating atau kepemimpinan terkait program pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT Minelog Services Indonesia?
3. bagaimana program evaluasi dari program pendidikan dan pelatihan karyawan pada PT Minelog Services Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terjadi diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Menentukan kebutuhan pegawai akan pendidikan dan pelatihan. Penelitian mengenai pendidikan dan pelatihan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi jenis program yang dibutuhkan karyawan dalam bidang-bidang tersebut serta bidang-bidang yang mana pelatihan harus dikonsentrasikan.
2. Untuk memastikan bagaimana gaya manajemen dapat mempengaruhi kesediaan anggota staf untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan formal.
3. Untuk mengetahui sejauh mana program pendidikan dan pelatihan staf PT Minelog Services Indonesia berjalan dengan baik.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Manfaat Teoritis

a. Karyawan bisa mendapatkan keuntungan dari program pendidikan dan pelatihan yang kuat dalam hal pertumbuhan pribadi dan profesional mereka, serta dari peningkatan kepuasan karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, yang dapat memberikan dampak menguntungkan pada retensi karyawan dan semangat kerja, dengan memperhatikan kebutuhan karyawan melalui pemeriksaan program pendidikan dan pelatihan.

b. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja: Bisnis dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas kerja dengan meninjau program pendidikan dan pelatihan. Melalui program pendidikan dan pelatihan yang efisien, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi mereka, yang akan membantu mereka menjadi lebih mahir, percaya diri, dan lebih siap untuk menangani tuntutan pekerjaan mereka.

Praktis

