

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan aset terpenting dan termahal dalam setiap organisasi. Manusia dapat diibaratkan sebagai urat nadi kehidupan dari sebuah organisasi, karena eksistensi sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya. Tuhan telah memberikan potensi kepada manusia yang terdiri dari naluri-naluri, kebutuhan jasmani, dan akal¹. Potensi yang ada pada diri manusia juga dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan². Dengan demikian, SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh manusia baik yang nampak maupun yang belum nampak. sumber daya yang nampak agar selalu diasah, sedangkan sumber daya yang belum nampak harus segera digali sehingga dirasakan manfaatnya kelak.

¹ Muhamad Husain Abdullah, *Mahafim Islamiyah; Menajamkan Pemahaman Islam* (Bangil: Al-Izzah, 2002), Hal. 11.

² http://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_Daya_Manusia, 8 November 2009, Diakses pada Tanggal 01 Mey 2001

Sebagai seorang manusia yang berakal sudah seharusnya memiliki kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya tersebut. Diantara usaha atau proses untuk meningkatkan SDM adalah dengan melakukan pengembangan terhadap SDM tersebut. Pengembangan SDM adalah usaha yang dilakukan secara sadar, terencana, dan sistematis untuk memperbaiki hidup masyarakat disegala aspek³. Pengembangan SDM dibagi menjadi dua yakni makro dan mikro. Secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Sedangkan secara mikro diartinya sebagai proses perencanaan, pendidikan, dan pelatihan, serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil ini dapat berupa jasa maupun benda atau uang. Dari batasan ini dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan SDM itu terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), serta pengelolaan (*management*).⁴

Dalam proses pengembangan SDM pun tidak lepas dari pedoman, cara, model atau yang biasa disebut sebagai pola. Pola pengembangan SDM ini tergantung pada karakter organisasi atau lembaga yang bersangkutan. Salah satu kegiatan yang sangat penting sebagai upaya pengembangan SDM dari aspek

³ Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam* (surabaya: al-iklas, 1993), Hal.51.

⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), Hal. 4-

kemampuan intelektual, keperibadian, maupun *skill* adalah pendidikan dan pelatihan (*education and training*). Dengan demikian, pola pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh suatu organisasi atau lembaga merupakan suatu hal yang sangat penting, karena tidak hanya membawa keuntungan bagi personil itu sendiri tetapi juga bagi organisasi yang bersangkutan.

Di setiap kegiatan organisasi, SDM merupakan sumber daya yang memegang peranan sangat penting. Salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah dibidang SDM. Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun menjawab tantangan masa depan, pengembangan SDM merupakan keharusan mutlak⁵.

CV Grasco merupakan salah satu organisasi yang senantiasa berupaya untuk meningkatkan SDM di dalamnya. CV Grasco adalah organisasi yang bergerak di bidang periklanan. CV yang berdiri pada tahun 1989 ini didirikan oleh adalah Bapak Drs Suyono. Tujuan berdirinya CV ini adalah untuk membantu orang-orang yang berniat mencari jodoh akan tetapi mengalami kesulitan untuk mewujudkannya. Salah satu alasannya yaitu karena terlalu sibuk dengan pekerjaan mereka.

Pada tahun 1989 CV Grasco mengandeng Radio Staro AM untuk mengiklankan pencarian jodoh tersebut. Oleh karena kebijakan Radio Staro AM

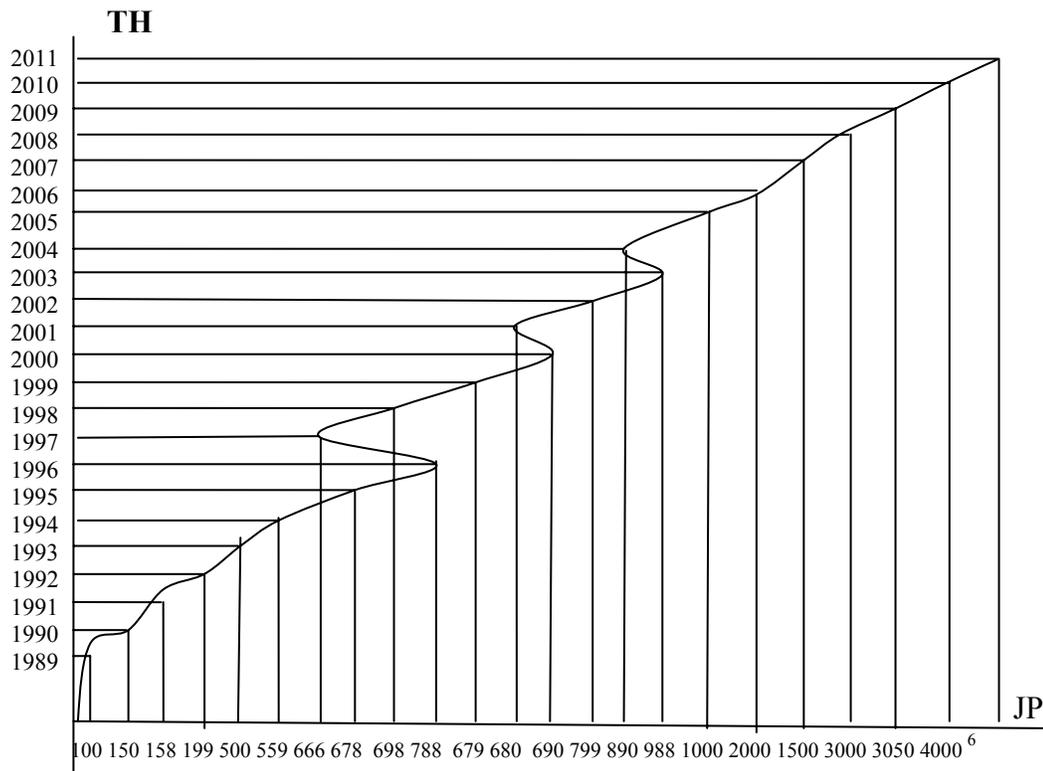
⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), Hal. 182

yang tidak memperkenankan lagi pengiklanan jodoh melalui media tersebut, maka pada tahun 1992 CV Grasco mengalihkan program pencarian jodoh melalui media cetak, di antaranya adalah koran Jawa Pos dan Surya.

Pada tahun pertama awal berdirinya CV ini minat pengiklan untuk mengikuti program ini sekitar 100 orang. Semakin tahun CV ini semakin diminati oleh para masyarakat. Besarnya peminat dari tahun ke tahun dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Grafik 1.1

Grafik pelanggan Grasco



Keterangan: TH: Tahun JP: Jumlah pelanggan

⁶. Wawancara Bersama Bapak Drs. Remon Samuel

Banyaknya masyarakat yang mengikuti program ini setiap tahunnya, diikuti pula dengan jumlah karyawannya yang semula berjumlah 4 menjadi 8 orang. Untuk meningkatkan dan mengembangkan CV tersebut maka dibutuhkan karyawan yang handal dalam setiap pekerjaannya. Untuk itu pelatihan dan pengembangan karyawan sangat dibutuhkan.

Peningkatan jumlah pemasang iklan tidak bisa lepas dari adanya karyawan yang senantiasa melayani pengiklan dengan pelayanan yang sangat memuaskan, oleh karena itu peneliti ingin mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan bagi karyawan CV Grasco ini, Dengan mengangkat judul sistem pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco

B. Rumusan masalah

Dari latar belakang di atas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco Surabaya?

C. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan karyawan di CV Grasco Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik
 - a. Bagi institusi pendidikan

Memberikan masukan dan sumbangan pemikiran sebagai pembanding penemuan-penemuan peneliti terdahulu tentang pemahaman pelatihan dan pengembangan karyawan.

b. Bagi penulis lain

Dapat dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian dan dasar atau acuan penelitian lain.

c. Manfaat Sosial

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengembangkan ilmu dibidang MSDM yang berkaitan dengan teori pembagian kerja dan efektivitas kerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihakpihak yang membutuhkan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan

untuk mengetahui pelaksanaan pembagian kerja serta untuk mengetahui efektivitas kerja karyawan.

b. Bagi fakultas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi perpustakaan fakultas.

c. Bagi Perusahaan

- 1) Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan efektivitas kerja karyawan
- 2) Sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan pembagian kerja karyawan.
- 3) Sebagai bahan masukan bagi karyawan perusahaan tersebut.

E. Definisi Konsep

Suatu konsep atau pengertian, sebenarnya adalah definisi secara singkat sekelompok fakta atau gejala yang merupakan salah satu unsur pokok dari penelitian. Konsep yang tepat memang mempunyai perspektif yang relatif baik bagi peneliti, namun untuk mencapai ke arah itu peneliti harus bisa menentukan batasan ruang lingkup permasalahan yang konseptualisasinya hendak diajukan.

Dengan pertimbangan di atas, agar tidak terjadi kesalahpahaman persepsi dalam memahami penelitian ini, maka perlu dijelaskan konsepsi tentang judul yang diangkat dalam penelitian ini, antara lain:

1. Sistem

Sistem adalah suatu susunan yang teratur dari kegiatan yang berhubungan satu sama lain dan prosedur-prosedur yang berkaitan yang melaksanakan dan memudahkan pelaksanaan kegiatan utama dari suatu organisasi.⁷ Dalam penelitian ini sistem yang dimaksud adalah bagaimana cara CV Grasco mempersiapkan susunan atau rancangan jadwal tentang pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang bersangkutan.

2. Pelatihan dan Pengembangan (*Traning and Development*)

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan”.⁸

. Pengembangan (*development*) adalah proses pendidikan jangka panjang yang mana mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana karyawan bagian SDM atau HRD mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritik untuk tujuan tujuan umum.⁹

Pelatihan dan pengembangan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan pengetahuan tentang marketing yang menarik kepada setiap

⁷ Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Jakarta: Bumi aksara, 1994) Hal: 836

⁸ Alex Soemadji Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta, GHalia Indonesia, 1996) Hal: 53

⁹ <http://pworkorganization.blogspot.com/2011/06/definisi-training-pelatihan-dan.html>, diakses pada Tanggal 02 Mei 2011

karyawan. Sedangkan pengembangan karyawan dilakukan dengan mengadakan outbond setiap satu tahun sekali serta memberikan bonus-bonus yang cukup menarik kepada karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja, sehingga karyawan dapat memotivasi dirinya untuk bekerja dengan lebih giat dan lebih rajin lagi.

3. Karyawan.

Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah)¹⁰. Dalam penelitian ini, karyawan yang dimaksud adalah karyawan CV Grasco Surabaya yang berjumlah 8 orang, karyawan di CV Grasco bertugas untuk mengiklankan dan memberitahukan biro jodoh kepada para kosumen yang berminat untuk mengiuti progam ini. CV Grasco terletak di Jalan TengTenggilis nomor 19 Telp 0318439010/ 0318436082.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I ini menguraikan tentang Pendahuluan, yang meliputi : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Definisi konsep,

BAB II ini menguraikan tentang kajian teoretik dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Bab ini menjelaskan tentang teori dan kepustakaan dari judul penelitian langkah yang diambil dalam penyelesaian bab ini adalah

¹⁰ <http://www.artikata.com/arti-333142-karyawan.html>, diakses pada Tanggal 03 Mei 2011

mencocokkan beberapa literatur yang ada, baik dari buku, atau skripsi yang sesuai dengan judul penelitian

BAB III ini menuraikan tentang metode penelitian yang digunakan peneliti untuk mencocokkan data atau informasi yang telah didapat, sehingga mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi dengan persetujuan dosen pembimbing.

BAB IV ini membahas tentang hasil penelitian, dimana hasil penelitian ini adalah yang yang terpenting dalam penulisan skripsi

BAB V menguraikan tentang Penutup yang berisi tentang Kesimpulan dan Saran.