

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini kebutuhan akan ilmu pengetahuan menjadi sangat penting, termasuk dalam kegiatan bisnis. Globalisasi akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Untuk itu diperlukan perhatian yang serius untuk meningkatkan kualitas SDM Indonesia. (Pramudyo, 2014). Hal ini mendorong suatu perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien untuk mengikuti perubahan yang cepat. Pengetahuan menjadi faktor utama dalam kinerja merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di dalam Perusahaan, untuk melaksanakan program pelatihan.

Sebagai upaya peningkatan kualitas pegawai di sebuah organisasi, diperlukan program pelatihan. Sebagaimana dikemukakan oleh (**Kaswan,2012**) Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan Berdasarkan teori ini, dapat dijelaskan bahwa dalam Sebagaimana yang diprogramkan oleh PT Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung adalah mengadakan kursus-kursus pelatihan kepada seluruh karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan karyawan di segala bidang.

Perubahan lingkungan bisnis yang diindikasikan oleh perkembangan teknologi informasi dan komunikasi merupakan tantangan utama yang dihadapi Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini. Kondisi ini menyebabkan tenaga kerja yang memiliki potensi rendah akan kalah bersaing dengan perkembangan teknologi.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia memang bukan perkara mudah. Sebab, di dalam kegiatan meningkatkan kualitas sumber daya manusia terdapat pembentukan personal. Pembentukan personal tersebut mencakup peningkatan kualitas, baik dalam hal keterampilan, loyalitas hingga kemampuan individu. Sama halnya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, maka akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia di perusahaan perlu di prioritaskan.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan adalah dengan diadakannya pelatihan kerja atau training. Pelatihan atau Training adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pekerja atau karyawan di perusahaan perlu dilatih atau diikutkan training. Tujuannya adalah untuk mengembangkan individu dalam hal meningkatkan keterampilan, kemampuan, serta sikap yang dimiliki. Perusahaan akan mengalami kesulitan berkembang ketika karyawannya tidak memiliki keterampilan secara khusus. Melalui pelatihan atau training yang diadakan, perusahaan dapat menggali potensi karyawannya. Setiap perusahaan biasanya akan menerapkan suatu pelatihan atau training khusus.

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang biasa disebut dengan kinerja.

Secara umum kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. **Robbins (2001)** menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat maupun barang yang memiliki kantor pusat di Kota Bandung dan memiliki 11 kantor regional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Peneliti melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung. Badan usaha tersebut beroperasi tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih kepada pelayanan kepada publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Sebagaimana yang telah diprogramkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung adalah dengan melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan guna untuk menambah pengetahuan, pemahaman dan kemampuan karyawan di segala bidang.

Permasalahan kinerja karyawan yang berada di PT.POS INDONESIA 40000 BANDUNG adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi waktu

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan belum sesuai target yang ditetapkan, Adapun rincian masalah efisiensi waktu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Penyelesaian Pekerjaan

NO	URAIAN	TARGET WAKTU	REALISASI
1	Pengiriman paket luar pulau jawa	2 sampai 3 hari	Lebih dari 3 hari (estimasi 1 minggu)
2	Pengemasan paket	10-15 menit setiap satu paket	30 menit setiap paket
3	Layanan resepsionis	10 menit setiap satu customer	25 sampai 30 menit setiap satu customer

Sumber PT. Pos 40000, 2020

2. Inisiatif

Kurangnya inisiatif karyawan pada bagian *marketing* dalam melakukan inovasi dalam penggunaan media sosial agar jasa yang ditawarkan menarik minat konsumen dimasa pandemi.

Permasalahan ini disebabkan oleh:

1. Tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan kemampuan dan kesadaran pegawai terhadap kondisi yang terjadi. Tetapi karena pelaksanaan pelatihan setelah jam kerja sehingga hasilnya kurang maksimal karena karyawan kelelahan.
2. Adapun Materi pelatihan untuk meningkatkan rasa inisiatif adalah sebagai berikut:
 - a) Melatih peserta dengan cara berbicara di depan umum
 - b) Melatih peserta untuk berhenti membandingkan diri sendiri dengan orang lain agar rasa percaya diri meningkat
 - c) Melatih peserta untuk mengikuti jaman supaya siap menghadapi tantangan

Sedangkan materi yang diberikan lebih kepada peningkatan *hard skill* seperti packaging pengiriman barang cair dan elektronik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.POS INDONESIA (PERSERO) 40000 BANDUNG”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran umum PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung?
4. Bagaimana hambatan dan pengaruh pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran umum PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung.
2. Mengetahui pelaksanaan pelatihan kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung.
3. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung.
4. Mengetahui hambatan dan pengaruh pelaksanaan Pelatihan terhadap Kinerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) 40000 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan

teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

1.4.2 Kegunaan secara Praktis

1. Bagi peneliti

Dapat memperdalam pemahaman ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta dapat menambah pengetahuan dan memperoleh pengalaman penting khususnya mengenai pelatihan dan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia 40000 Bandung.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam melakukan pengembangan kinerja karyawan

3. Bagi pembaca

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan pengaruh kinerja karyawan

1.5 Lokasi dan Lamanya Penilitan

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia 4000 Bandung yang berlokasi di Jl. Asia Afrika No.49 Bandung 40111.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Tabel 1.2

No	Kegiatan	Februari	Maret	April	Mei	Juni	juli	Agustus
1	Pengajuan Judul							
2	Penyusunan Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Pengumpulan dan Pengolahan Data							
5	Penulisan Skripsi							
6	Sidang Akhir							