

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan organisasi akan tercapai (Tulus, 1996 :2).

Perusahaan atau organisasi selalu dihadapkan pada masalah pemanfaatan sumber daya secara efisien untuk mendapatkan keluaran – keluaran tertentu. Perusahaan memiliki keunggulan bersaing bila dapat memberikan harga yang lebih murah dan kualitas yang lebih baik atas produk atau jasa yang ditawarkan dibandingkan dengan pesaingnya. Kemampuan organisasi untuk menciptakan keunggulan bersaing ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki. Kualitas sumber daya dalam perusahaan tergantung dari input sumber daya itu sendiri dan proses belajar yang dilalui dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan, meskipun dilain pihak menjadi salah satu komponen biaya terbesar. Untuk melakukan perbaikan produktivitas pada suatu populasi

tenaga kerja, perlu dilakukan studi terhadap tenaga kerja dan faktor – faktor yang terkait. Salah satu cara yang digunakan yaitu dengan pelatihan.

Pelatihan adalah kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 1998 : 86). Setiap pimpinan dalam perusahaan bertanggung jawab untuk memajukan pengetahuan, ketrampilan dan sikap baik itu karyawan lama atau karyawan baru karena pelatihan merupakan penanaman modal dalam bentuk manusia. Peningkatan kecakapan karyawan di maksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih efisien dan efektif.

Para pemimpin perusahaan mulai menyadari kenyataan bahwa biaya yang dikeluarkan untuk melatih para karyawan akan kembali berlipat ganda sebagai akibat dari bertambahnya mutu pekerjaan mereka. Pada umumnya tujuan pelatihan berhubungan erat dengan jenis pelatihan itu sendiri. Tujuan pelatihan untuk supervisor misalnya, berbeda dengan pelatihan untuk tenaga pelaksana berbeda pula dengan pelatihan untuk pimpinan. Meskipun demikian tujuan pelatihan baik untuk supervisor, tenaga pelaksana maupun pimpinan pada dasarnya sama yaitu supaya mengetahui secara tepat pekerjaan, tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga efisiensi, semangat kerja dan disiplin kerja dapat diwujudkan.

Perusahaan distributor kosmetik Dwi Karya Utama merupakan perusahaan yang produknya berupa produk kecantikan. Perusahaan ini hendaknya menganggarkan dana yang lebih untuk program pelatihan sumber daya manusianya. Dwi Karya Utama menganggap bahwa pelatihan merupakan hal yang sangat penting karena pelatihan merupakan salah satu perencanaan strategis mereka, karena dalam setiap bidang usaha tidak ada yang lebih penting selain dari sumberdaya manusianya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak perusahaan dalam wawancara dengan pimpinan perusahaan, Dwi Karya Utama sejak dari pertama berdirinya telah beberapa kali mengadakan pelatihan terhadap karyawannya, hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.1
Pelaksanaan Pelatihan
Dwi Karya Utama

No.	Tanggal Pelaksanaan	Keterangan	Jumlah Peserta
01.	02 – 07 Maret 1999	Pelatihan untuk <i>marketing</i>	19 orang
02.	21 – 26 Juli 1999	Pelatihan untuk <i>marketing</i>	24 orang
03.	04 – 09 Februari 2000	Pelatihan untuk <i>Supervisor</i>	6 orang
04.	11 – 16 Maret 2000	Pelatihan untuk <i>marketing</i>	30 orang
05.	04 – 09 Juli 2000	Pelatihan untuk <i>marketing</i>	30 orang
06.	14 – 19 Januari 2001	Pelatihan untuk <i>Supervisor</i>	9 orang
06.	20 – 25 Juli 2002	Pelatihan untuk <i>marketing</i>	38 orang
07.	06 – 11 Januari 2003	Pelatihan untuk <i>Supervisor</i>	12 orang
08.	17 – 22 Februari 2003	Pelatihan untuk <i>marketing</i>	52 orang

Sumber data : wawancara dengan pimpinan DKU

Pihak perusahaan lebih sering mengadakan pelatihan untuk karyawan baru dalam hal ini adalah tenaga pemasaran (*marketing*) dimana mereka menjadi ujung tombak perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain pelatihan untuk *marketing*, Dwi Karya Utama juga mengadakan pelatihan

untuk supervisor, dimana selain dengan pelatihan, seorang tenaga pemasaran juga memerlukan seorang supervisor yang berkualitas dimana supervisor tersebut mampu untuk membimbing, mengarahkan dan memotivasi tenaga pemasaran supaya dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dapat diibaratkan jika seorang tenaga pemasaran adalah sebuah mobil dengan berbagai fasilitas yang ada tapi tanpa adanya sopir yang mengendalikan maka mobil itu tidak akan berjalan. Demikian pula dengan tenaga penjualan yang mempunyai mental, kemauan dan kemampuan untuk menjual tapi tanpa adanya supervisor yang membimbing, mengarahkan dan juga memotivasi mereka maka mereka kan bekerja sebatas mereka bisa dan hal ini dimungkinkan akan merugikan pihak perusahaan. Selain itu pula supervisor juga merupakan penghubung antara karyawan dalam hal ini tenaga pemasaran dengan pihak pimpinan dan sebaliknya. Sehingga semua masalah atau informasi dapat disampaikan secara cepat walaupun bersifat rahasia sekalipun.

Dengan alasan tersebut pihak perusahaan juga mengadakan pelatihan untuk supervisor, dan hingga saat ini pihak perusahaan telah tiga kali melaksanakan pelatihan untuk supervisor. Dalam melihat sukses atau tidaknya pelatihan, pihak perusahaan hanya memperhatikan dari satu sisi yaitu dari seberapa banyak produk terjual dalam satu timnya dan bagaimana tenaga pemasarannya bertahan dalam pekerjaan tersebut atau dapat dikatakan betah bekerja di Dwi Karya Utama. Karena selama ini di Dwi Karya Utama untuk tenaga pemasaran sering terjadi keluar – masuknya karyawan.

Pelatihan yang dilakukan oleh Dwi Karya Utama bersifat *in house training* yaitu semua pelatihan dari perencanaan hingga pelaksanaan dilakukan sendiri oleh pihak perusahaan dengan tanpa menggunakan jasa konsultan. Metode pelatihannya biasanya dalam bentuk ceramah dan praktek lapangan. Dalam metode ceramah disini peserta latihan dalam hal ini supervisor Dwi Karya Utama hanya bersifat sebagai pendengar dan kadang diselingi dengan tanya jawab, kemudian untuk metode praktek lapangan supervisor bersama timnya (tenaga pemasaran) langsung terjun ke lapangan guna mempraktekkan semua teori yang didapat pada ceramah.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana hasil latihan yang diikuti oleh supervisor bermanfaat untuk pelaksanaan tugas sehari – hari, karena sampai dengan saat ini pihak perusahaan belum melakukan pengevaluasian secara khusus terhadap program pelatihan tersebut. Penelitian ini juga dapat untuk mengetahui dan memahami apa yang terjadi di lingkungan pekerjaannya, mengidentifikasi masalah yang timbul dan memberikan saran perbaikannya serta umpan balik bagi manajemen tingkat atas.

Pelatihan supervisor yang dilaksanakan Dwi Karya Utama merupakan suatu kegiatan perusahaan yang bermaksud untuk dapat meningkatkan pengetahuan, ketrampilan memimpin dan perubahan sikap dari peserta pelatihan. Secara teoritis pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan untuk memperoleh ketrampilan teknis yang berkenaan dengan operasional pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis

bermaksud mengetahui sejauh mana efektivitas pelatihan yang dilaksanakan oleh Dwi Karya Utama Semarang. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Efektivitas Program Pelatihan (Pada Supervisor Perusahaan Distributor Kosmetik Dwi Karya Utama Semarang)”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Permasalahan yang dihadapi oleh Dwi Karya Utama adalah menurunnya penjualan produk dan sering terjadi keluar – masuk karyawan untuk bagian pemasaran dan hal ini terjadi karena kurangnya tingkat pengetahuan, ketrampilan dan sikap supervisor selama ini.

Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan dan peningkatan terhadap variabel pengetahuan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan.
- b. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan dan peningkatan terhadap variabel ketrampilan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan.
- c. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan dan peningkatan terhadap variabel sikap sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan.

1.3. Batasan Masalah.

Mengingat program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dwi Karya Utama cukup luas maka penelitian ini dibatasi pada masalah efektivitas

pelatihan yang hanya ditujukan pada supervisor Dwi Karya Utama, karena mengingat adanya berbagai keterbatasan baik keterbatasan dana, waktu dan pemikiran dari penulis.

1.4. Tujuan Penelitian.

Untuk mengetahui apakah hasil program pelatihan telah sesuai dengan tujuan yang diharapkan pihak perusahaan yang meliputi :

- a. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan dan peningkatan terhadap variabel pengetahuan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan ?
- b. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan dan peningkatan terhadap variabel ketrampilan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan ? dan,
- c. Apakah terdapat perbedaan yang signifikan dan peningkatan terhadap variabel sikap sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan ?

1.5. Manfaat Penelitian.

1. Bagi Perusahaan.

Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk menentukan kebijakan – kebijakan dalam pelaksanaan program latihan yang akan datang.

2. Bagi Penelitian Sejenis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan (tambahan referensi) bagi penelitian sejenis, khususnya yang berhubungan dengan evaluasi program pelatihan.

