

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat besar bagi kelangsungan sebuah perusahaan atau organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2003) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Mondy (2008:4) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu (tenaga kerja) untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Untuk tercapainya tujuan organisasi perlu dilakukannya pelatihan agar nantinya karyawan yang baru lebih berkualitas dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi manajemen yang berhubungan dengan penyediaan staf, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan karyawan dan buruh.

Dari definisi beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa MSDM pada dasarnya adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dalam hal ini, dibutuhkan pelatihan yang akan menunjang karyawan baru menjadi berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Karena hal ini membuat perusahaan perlu lebih selektif dalam menentukan karyawan yang akan dipekerjakan nantinya. Karyawan yang baru bekerja disebuah perusahaan biasanya belum terbiasa dengan lingkungan perusahaan yang baru mereka kenal, bahkan beberapa karyawan yang telah lama bekerja juga dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan standart dan target

perusahaan. Untuk dapat menyeimbangkan kemampuan antara karyawan baru dan karyawan lama, maka diberikan pelatihan agar mereka bisa menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan diperlukan bagi karyawan baru maupun karyawan yang telah lama berada di perusahaan. Karyawan baru membutuhkan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, sedangkan karyawan lama membutuhkan pelatihan karena adanya tuntutan atas pekerjaannya sekarang agar bisa lebih baik, atau bisa dijadikan tolak ukur untuk mempersiapkan transfer karyawan atau akan dipromosikan untuk jabatan lainnya.

Menurut Simamora (2004:273) pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora, 2004:274).

Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan

pekerjaan. Pelatihan biasanya berfokus pada penyediaan bagi para karyawan berkeahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan dalam kinerja mereka. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya sekarang. Pelatihan (*training*) kerap dibedakan dari pendidikan (*education*), karena pendidikan lebih luas lingkungnya.

Berdasarkan survey pada tanggal 2 Juli 2013 dilakukan wawancara kurang lebihnya 10 konsumen mengatakan bahwa taksi kosti nyaman, pelayanan yang baik dan memuaskan, lebih memberikan privasi yang tinggi juga terkesan lebih eksklusif. Transportasi taksi mudah dipesan dengan cara langsung menelepon ke *call center*-nya dan bisa langsung dikirim. Pada umumnya taksi sebagai angkutan lebih cepat sampai ditempat tujuan (*door to door service*) dan dapat berperan sebagai kendaraan pribadi daripada angkutan umum lainnya. Perusahaan Taksi Di Kota Semarang cukup beragam dan salah satunya Taksi Kosti yang dapat bertahan hingga sekarang ini, karena mengawali kiprahnya di masyarakat kota Semarang. Pelatihan yang diadakan dalam bentuk Koperasi Jasa Transportasi dan tetap eksis sampai sekarang dengan semboyan 5 S yaitu Senyum - Salam - Sapa - Sopan - Selamat sampai tujuan dalam memberikan layanan kepada konsumen dan berbekal azas kebersamaan dan musyawarah serta semboyan 5 S tersebut perjalanan Taksi Kosti Semarang semakin mendapatkan simpati di masyarakat kota Semarang dan sekitarnya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil judul **“Evaluasi Pelatihan Pada Taksi Kosti di Semarang.”**

1.2 Perumusan Masalah

- 1 Bagaimana program pelatihan yang dilakukan pada perusahaan Taksi Kosti Semarang?
- 2 Bagaimana evaluasi terhadap program pelatihan yang dilakukan pada perusahaan Taksi Kosti Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui program pelatihan yang dilakukan pada perusahaan Taksi Kosti Semarang.
- 2 Untuk mengetahui evaluasi terhadap program pelatihan yang dilakukan pada perusahaan Taksi Kosti Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Sebagai sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang pelatihan sumber daya manusia dan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Menjadi masukan informasi bagi perusahaan dalam melakukan proses pelatihan karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam pembahasan, maka penulisan penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan dalam penulisan ini.

BAB II. LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran penyusunan skripsi serta definisi operasional.

BAB III. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, serta alat analisis data yang digunakan.

BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan data yang akan menguraikan tanggapan responden secara deskriptif yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

BAB V. KESIMPULAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari analisis yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya.