

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu *merefresh* kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya. Perkembangan dibidang teknologi dan ilmu pengetahuan membuat organisasi harus semakin peka dalam peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya. Tak jarang pula sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki jabatan tertentu

dalam organisasi mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan. Oleh karena itu untuk menyikapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari organisasi sebagai upaya agar kemampuan yang dimiliki karyawannya tidak statis akan tetapi berkembang secara dinamis. Salah satunya yaitu dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan. Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk menjaga stabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan global yang terjadi, terutama di dunia organisasi atau industri sehingga dapat terus eksis berdiri dan terus berkarya.

Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Sebagai wujud pemenuhan kebutuhan pada karyawan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri (aktualisasi diri) yang nantinya terkait dengan pengembangan karir karyawan.

Karyawan merupakan orang yang berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Pertama-tama ia harus mempunyai kepedulian tinggi tentang berbagai perkembangan organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Sondang P Siagian (Gouzali Saydam, 2006: 43) menyebutkan bahwa seorang karyawan yang akan mendapat pengembangan harus memahami beberapa aspek, salah satunya adalah memahami tentang pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan apa yang diperlukan organisasi

darinya. Oleh karena itulah bimbingan karir merupakan cara yang dilakukan agar karyawan lebih memahami hal apa saja yang harus dimilikinya sepanjang rentang waktu pengembangan karirnya yang berhubungan dengan jabatan yang dipegang oleh karyawan. Bimbingan karir tidak hanya dilakukan di institusi formal atau persekolahan saja. Akan tetapi juga dapat dilakukan organisasi atau industri.

Seperti diungkapkan oleh Winkel dan Sri Hastuti (2004: 114) bahwa bimbingan karir merupakan bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan. Hal yang perlu digarisbawahi pada masalah tersebut adalah persiapan karyawan dalam memangku suatu jabatan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini terkait erat dengan program-program pelatihan dan pengembangan yang dilakukan organisasi.

Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta (KOPMA UNY) merupakan organisasi koperasi yang bergerak di bidang aneka usaha. KOPMA UNY dikelola oleh mahasiswa yang dibagi menjadi beberapa bidang dalam struktur organisasinya. KOPMA UNY memiliki berbagai macam divisi usaha yang bergerak di bidang produksi maupun jasa. Berbagai usaha yang dimilikinya tentulah menyerap sumber daya manusia yang bisa dibilang tidak sedikit jumlahnya. Jumlah karyawannya sejumlah 48 orang yang tersebar di berbagai divisi usaha. Diantaranya yaitu 17 orang di Mini

Market (MM), 13 orang di divisi Garden Cafe (GC), Jasa TIKI & JNE 1 orang, kredit Laptop 1 orang dan Kantor Pusat 8 orang (*sumber: Laporan Tahunan KOPMA UNY 2010*)

Variasi jenis usaha yang dimiliki juga mengakibatkan sumber daya manusianya memiliki kemampuan yang beragam. Selain itu tingkat pendidikan karyawannya yang beragam. Berdasarkan wawancara dengan Kabid Personalia KOPMA UNY 2010-2011 tanggal 15 April 2011 diperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawan di KOPMA UNY merupakan lulusan SMA. Untuk Kantor Pusat misalnya, jenjang pendidikan karyawannya adalah D3 dan S1. Selain itu juga ternyata masih ada karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Misalnya pada posisi kasir yang ternyata masih ada yang belum menguasai program MS Excel yang merupakan salah satu program yang harus dikuasai oleh karyawan pada posisi tersebut. Hal ini dikarenakan pada saat perekrutan karyawan kualifikasi yang menjadi prasyarat tidak dispesifikasikan pada penguasaan program komputer tersebut. Hal ini menjadikan program pelatihan MS Excel sangatlah penting dilakukan guna meningkatkan keterampilan karyawan dalam pengoperasian program tersebut agar dapat semakin meningkatkan produktifitas.

Untuk mendukung berbagai perubahan yang terjadi, KOPMA UNY telah melaksanakan beberapa program pelatihan dan pengembangan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara Kabid Personalia KOPMA UNY 2010-2011 tanggal 15 April 2011 diperoleh informasi terkait dengan

beberapa program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan selama periode kepengurusan 2010-2011 diantaranya yaitu pelatihan bahasa Inggris (divisi GC), pelatihan sistem informasi (semua kasir di divisi GC dan MM), pelatihan program MS Excel (semua karyawan), pelatihan barista (karyawan GC diposisi waiter dan bar). Dalam pelaksanaannya masih dirasa belum optimal sebab belum terealisasi di seluruh jenjang jabatan di KOPMA UNY. Hal ini tampak pada kenyataan bahwa belum semua karyawan yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Sehingga berdampak pada kinerja yang kurang optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purwantinah pada tahun 2007 yang berjudul *Evaluasi Program Tata Rias Pengantin Jawa di Sanggar Kegiatan Belajar Bantul* mengungkapkan bahwa kegiatan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan keterampilan dan sikap warga belajarnya dalam tata rias pengantin Jawa. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Edi Yuniarto pada tahun 2007 berjudul *Evaluasi Program Pelatihan Teknis Komputer bagi Pegawai Universitas Gadjah Mada pada Unit Pelaksana Teknis Komputer Universitas Gadjah Mada Yogyakarta* menunjukkan hasil bahwa pelatihan teknis komputer sangatlah dibutuhkan, motivasi peserta tinggi serta materi pelatihan sangatlah bermanfaat untuk menunjang kinerja bagi pegawai pada unit pelaksana teknis pusat komputer Universitas Gadjah Mada.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan cara yang ditempuh guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan bahkan dapat menunjang kinerja seseorang. Pada jurnal penelitian yang di tulis oleh Firman Pribadi pada tahun 2001 berjudul *Strategi Sumber Daya Manusia dalam Agile Firm* (Perspektif edisi Juni 2001 vol.6 hlm.55) juga mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan bagian intergral dari suatu sistem kerja dan harus menjadi komitmen perusahaan sebagai wujud bagi pengembangan keterampilan untuk menghadapi perubahan dan menumbuhkan kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan diri sendiri untuk terus mempelajari cara-cara baru.

Berdasarkan apa yang telah diungkapkan tersebut tampak bahwa menghadapi perubahan yang terjadi seperti perubahan ilmu dan teknologi yang begitu cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan pengembangan keterampilan para karyawannya yang menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut. Penyesuaian kemampuan untuk melakukan tugas sesuai dengan standar baru, teknologi baru, dan sistem serta prosedur baru mendorong setiap perusahaan untuk menyelenggarakan pelatihan demi pelatihan sehingga para karyawan mempunyai kesempatan besar untuk menyerap nilai-nilai baru agar dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut erat kaitannya pula dengan pengembangan karyawan yang merupakan kegiatan yang harus dilakukan perusahaan agar pengetahuan (*knowledge*). kemampuan

(*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil-hasil penelitian diatas dapat digunakan oleh peneliti sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Pada penelitian terdahulu belum ada yang membahas mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta periode 2010-2011, padahal pelatihan dan pengembangan merupakan hal yang sangat penting baik itu bagi karyawan maupun organisasi dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan Penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan. Maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimanakah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta periode 2010-2011.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya penyesuaian diri karyawan terhadap perkembangan yang terjadi.
2. Masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.
3. Pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta.

C. Batasan Masalah

Karena luasnya masalah yang terkait dengan pelatihan dan pengembangan karyawan, maka dalam penelitian ini permasalahan hanya dibatasi pada pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2010-2011.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2010-2011?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2010-2011?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta periode 2010-2011.
2. Mendeskripsikan faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta periode 2010-2011.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang besar bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan sebagai bahan kajian dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan pada khususnya. Terutama dalam hal bimbingan dan konseling karir sehingga dapat dijadikan pedoman dalam pelayanan bimbingan dan konseling di luar sekolah kelak.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan atau informasi terhadap para pembaca, sehingga mengetahui bagaimana pelaksanaan, faktor pendukung dan penghambat dalam pelatihan dan pengembangan karyawan di Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta periode 2010-2011.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi untuk menentukan kebijakan-kebijakan dalam hal pelatihan dan pengembangan karyawan.
- c. Sebagai bahan evaluasi agar dapat ditindaklanjuti bagi organisasi terkait.

G. Batasan Istilah

Pelatihan dan pengembangan merupakan hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap karyawan atau anggota

organisasi. Pelatihan lebih difokuskan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimaksudkan untuk karyawan tingkat bawah (pelaksana), sedangkan pengembangan dimaksudkan bagi karyawan manajemen dan tingkat atas dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*.