

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Sejarah Singkat Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra

Pada tanggal 8 Januari 1968 pengelolaan kawasan pariwisata Karang Setra dipercayakan kepada Jajaran Purnawirawan Polri. Pada saat sebagai koordinator, Ajun Komisaris Besar Polisi Purnawirawan Oma bertanggung jawab langsung kepada Pimpinan Markas Besar Angkatan Kepolisian Republik Indonesia cq. Yayasan BK3N (Badan Kesejahteraan Keluarga Kepolisian Negara). Pengelolaan ini bertujuan agar kawasan Karang setra tidak hanya melayani masyarakat, juga dapat menghasilkan dan berkembang terus menerus, sehingga harus dilakukan suatu penanganan dengan sebaik-baiknya bukan hanya dari segi pengelolaan fungsi tetapi juga ada peningkatan fungsi yang secara tidak langsung membutuhkan dana yang tidak sedikit. Maka, dibuat Akta Perjanjian Kerjasama pengelolaan yang termaktub pada Akta Minuta No.4, antara Yayasan BK3N dengan pengusaha Tuan Idji Hatadji atas nama PT. Haruman selama kurang lebih 8 tahun dimulai 7 Januari 1968 sampai dengan 7 Januari 1976.

Sebelum kotrak sewa menyewa tersebut habis waktunya, hak kontrak Tuan Idji Hatadji tersebut dihibahkan kepada Yayasan Badan Sosial Kepolisian Negara (BSKN) dan Komando Angkatan Kepolisian VIII Jawa Barat yang menugaskan Drs. Tjuju Sumirat sebagai *Project Officer Karang Setra*. Pada tanggal 4 Juli 1972 PT. Tirta Buana didirikan dengan maksud untuk melanjutkan pengelolaan proyek Karang Setra, dan segala tanggung jawab beralih kepada PT. Tirta Buana.

Pada waktu kontrak sewa menyewa habis, Direktur PT. Tirta Buana menyerahkan kembali proyek Karang Setra kepada Mayjen. Pol. (Purn) Amir Datuk Palindih, sebagai Direktur Utama PT. Brajatama terhitung 8 Januari 1976.

Melihat hasil pengelolaan Karang Setra yang tidak memuaskan PT. Brajatama mengadakan kerjasama dengan PT. Bandung Raya Setra Utama

(PT. BRSU) yang dituangkan dalam Akta Notaris Ny Tien Norman Lubis, SH, tertanggal 21 Juni 1984. Dalam pelaksanaannya, kenyataan jauh lebih meleset dari yang direncanakan. Selama 3 (tiga) tahun pengelolaan, PT. BRSU hanya mampu merehabilitasi kolam renang dengan saran dan prasarana yang belum tersedia sebagai mana mestinya, selain itu sampai taun 1988 pendapatan yang diperoleh tidak sebanding dengan aset Karang Setra, maka tertanggal 28 Desember 1988 usaha ini diambil seluruhnya oleh PT. Brajatama.

Pada awal tahun 1997, diperoleh calon mitra yaitu Ario Bimo Group yang berminat dalam untuk kerja sama dalam pengembangan dan peningkatan pemanfaatan areal tanah dalam pembangunan dan pengelolaan taman hiburan dan rekreasi. Sejak Mei 2000, dibangun area permainan anak-anak di atas tanah seluas $\pm 7.500M^2$, seperti karosel, kereta api mini, *battery car*, mini jet dan perahu angsa. Sebagai pengembangan usaha lainnya, PT. Brajatama membangun restoran, *cottage*, dan kolam pemancingan yang pelaksanaannya dimulai pada bulan Juli 2000.

1.1.2 Visi dan Misi

1) Visi :

Mewujudkan tempat wisata yang unik, etnik, tematis dan edukatif.

2) Misi :

Menampilkan Karang Setra sebagai miniatur tatar sunda tempo dulu dan saat ini.

1.1.3 Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan sebuah organisasi, tentunya terdapat individu yang bergerak di dalamnya agar organisasi bisa berjalan dengan baik dan dapat mencapai visi atau tujuannya. Berikut dalam tabel 1.1 menunjukkan jumlah dan alokasi pegawai pada Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung:

Tabel 1.1

Daftar Pegawai Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra

No.	Alokasi Pegawai	Jumlah
1.	<i>GENERAL MANAGER</i>	1
DEPARTEMEN ADMINISTRASI		
2.	Manager Administrasi	1
3.	Personalia	4
4.	Logistik	7
5.	Keuangan	5
6.	Marketing	5
DEPARTEMEN OPERASIONAL		
7.	Satpam	10
8.	<i>House Keeping</i>	4
9.	Kolam Renang	23
10.	Plaza KS	4
JUMLAH PEGAWAI		64

Sumber : Kantor Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung.

1.2 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar terdiri atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2009:2). Organisasi hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi unsur utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi (Pojuh, 2014:425). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan karena SDM merupakan penggerak jalannya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi perlu memiliki pegawai / karyawan yang berkualitas

serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi (Djoharam *et al*, 2014:385).

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan tersebut untuk memiliki tenaga kerja yang memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang (Pojuh *et al*, 2014:425). Hal ini didukung oleh pendapat (Wexley dan Yukl; dalam Mangkunegara, 2011, hal.43),

“Training and development are terms is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitude by organization members.” (Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi)

Kinerja yang maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal (Yakub *et al*, 2014:228). Kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas. Hal ini sesuai sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) bahwa “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Gelanggang dan Taman rekreasi Karang Setra dalam mencapai visinya, berusaha untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Dalam hal ini, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang dapat menjamin kebutuhan akan kesempatan dalam pelatihan, karena pelatihan akan mendatangkan keefektifan suatu pekerjaan baik sekarang maupun yang akan datang nantinya, hal ini didukung oleh pendapat Suwatno dan Priansa (2011:117)

bahwa dengan pelatihan, perusahaan akan memperoleh masukan yang baik menghadapi tantangan-tantangan manajemen yang dapat memenuhi penyelesaian masalah-masalah yang ada.

Tabel 1.2 menunjukkan jenis pelatihan dan jumlah peserta yang telah diselenggarakan oleh Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung pada tahun 2011 sampai 2014:

Tabel 1.2
Pelatihan Karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi
Karang Setra Bandung Tahun 2011-2014

No.	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta Per Tahun			
		2011	2012	2013	2014
1.	Pelatihan Manajemen	-	-	-	5
2.	Pelatihan <i>Technical Service</i>	18	20	22	-
3.	Pelatihan Bidang Keuangan	-	-	7	5
4.	Diklat Petugas Kolam Renang (<i>Lifeguard</i>)	20	20	24	-
5.	Diklat <i>Pool Water Treatment</i>	24	-	-	20
6.	Pelatihan <i>Marketing Sale</i>	-	-	5	-
7.	Pelatihan Pertolongan Pertama bersama PMI	-	-	-	25
	TOTAL JUMLAH PESERTA	62	40	36	55

*Sumber : Kantor Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang
Setra Tahun 2014*

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur antara penulis dan *General Manager Kantor Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung* pelatihan yang dilaksanakan setiap tahunnya berdasarkan kebutuhan perusahaan. Dapat dilihat juga, berdasarkan tabel 1.2 ada beberapa pelatihan yang rutin dilaksanakan dan ada pula pelatihan yang tidak rutin dilaksanakan oleh Kantor Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra untuk Karyawannya sebagai contoh pada jenis pelatihan *Lifeguard* yang selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2011-2013 dilaksanakan tetapi tidak dilaksanakan kembali pada tahun 2014 dan pada

pelatihan Pertolongan Pertama bersama PMI yang tidak pernah dilaksanakan pada 3 tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2011-2013 tetapi dilaksanakan pertama kali pada tahun 2014, hal ini diungkapkan oleh *General Manager Kantor Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung* bahwa jenis pelatihan tersebut memiliki jenis dan arti pelatihan yang sama atau mirip hanya perbedaannya pada pelatih (*trainers*) dan teknik pelatihannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti melakukan perbandingan kinerja pada karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung pada tahun 2011, 2012, 2013, 2014 yang dapat dilihat pada tabel 1.3, yaitu:

Penilaian kinerja pada Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra memiliki kriteria sebagai berikut:

1. P1 (Sangat Baik) dengan nilai 95-100
2. P2 (Baik) dengan nilai 85-94
3. P3 (Cukup) dengan nilai 65-74
4. P4 (Buruk) dengan nilai 55-64, dan
5. P5 (Sangat Buruk) dengan nilai ≤ 54 .

Berdasarkan dasar kriteria penilaian di atas, berikut adalah penilaian kinerja karyawan pada Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung:

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung

Tahun	Jumlah Pegawai	Penilaian Kinerja					Rata-Rata Penilaian Kinerja
		P1	P2	P3	P4	P5	
2011	66	22	32	10	2	0	P2
2012	66	25	32	8	1	0	P2
2013	63	30	25	7	1	0	P1
2014	64	38	15	10	1	0	P1

Sumber : Kantor Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra Bandung

Pada tabel 1.3, terlihat pada tahun 2011 dan 2012 rata-rata kinerja karyawan berada pada tingkat P2 (baik) kemudian pada tahun 2013 dan 2014 rata-rata kinerja karyawan meningkat dan berada di tingkat P1 (sangat baik). Dapat dilihat juga bahwa setiap tahun, karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra mengalami perbaikan kinerja.

Semua karyawan diwajibkan untuk mendapatkan pelatihan namun ada beberapa hal yang membuat karyawan tidak diikut sertakan dalam pelatihan, hal ini disebabkan karena pelatihan yang dilakukan hanya ditujukan untuk karyawan dalam divisi yang sejenis dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan.

Maka dari itu, berdasarkan uraian fenomena diatas, penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituliskan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Brajatama Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka fokus permasalahan yang diteliti adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Brajatama Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Barajatama Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Brajatama Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pelaksanaan pelatihan di Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Brajatama Bandung.

- b. Mengetahui kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra, PT. Barajatama Bandung.
- c. Mengetahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Gelanggang dan Taman Rekreasi Karang Setra.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu:

- a. Bagi Peneliti
Salah satu wujud kontribusi akademik dalam mengembangkan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi Karang Setra
Dapat digunakan sebagai literatur maupun bahan rujukan atau masukan bagi pihak Karang Setra mengenai jenis pelatihan yang perlu dilaksanakan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain
Diharapkan data bermanfaat bagi pihak lain yang ingin menggunakannya sebagai referensi dalam penelitian atau karya ilmiah selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas akhir

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan dari penelitian ini disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, dikemukakan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian dan juga kegunaan penelitian. Data dan fakta disajikan pula dibab ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi tentang tinjauan terhadap obyek studi, latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian, metode pengumpulan data serta teknik analisis data untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan atas hasil penelitian dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.