

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT. Pikiran Rakyat Bandung

Pada bulan Januari tahun 1966, di kota Bandung terdapat sejumlah wartawan yang kehilangan pekerjaan. Surat kabar tempat mereka bekerja harus berhenti terbit, karena terlambat memenuhi ketentuan yang mengharuskan setiap surat kabar berafiliasi dengan salah satu surat kabar yang ditentukan oleh Departemen Penerangan.

Atas dorongan Panglima Kodam VI/Siliwangi (kini Kodam III/Siliwangi) Ibrahim Adjie pada waktu itu, wartawan-wartawan tadi menerbitkan surat kabar “Harian Angkatan Bersenjata” (Pusat) yang terbit di Jakarta. Izin rekomendasi berafiliasi dengan “Harian Angkatan Bersenjata” Pusat ini tertuang dalam Surat Keputusan Papelrada Jawa Barat Nomor: 04/Papelrada/BD/1966, tertanggal: 31 Januari 1966. Sedangkan izin terbit dari Deppen tertuang dalam Surat Izin Terbit (SIT) Deppen RI Nomor: 021/SK/DPHM/SIT/1966.

Nomor Perdana “Harian Angkatan Bersenjata” edisi Jawa Barat terbit pada tanggal 24 Maret 1966 bertepatan dengan peringatan ke-20 peristiwa heroik “Bandung Lautan Api”. Namun belum genap satu tahun “Harian Angkatan Bersenjata” edisi Jawa Barat terbit, Menteri Penerangan RI mencabut peraturan tentang keharusan berafiliasi.

Menyusul pencabutan itu, Panglima Kodam Siliwangi HR.Dharsono (pengganti Ibrahim Adjie) lalu mengeluarkan surat keputusan Papelrada Jawa Barat Nomor: 055/Papelrada/DB/1967, tertanggal 5 Februari 1967, Tentang: Pelepasan afiliasi “Harian Angkatan Bersenjata Edisi Jawa Barat” dan “Harian angkatan Bersenjata Pusat” sekaligus melepas sepenuhnya dari ketergantungan Kodam Siliwangi. Seiring dengan keputusan ini pulalah, terhitung 24 Maret 1967, nama “Harian Angkatan Bersenjata Edisi Jawa Barat” berganti nama menjadi Harian Umum Pikiran Rakyat hingga saat ini. Harian Umum pikiran Rakyat yang dikenal dengan singkatan ”PR” ini berpusat di Jalan Asia Afrika No.77, Bandung.

1.1.2 Visi dan Misi PT. Pikiran Rakyat Bandung

a. Visi PT. Pikiran Rakyat Bandung

Harian Umum Pikiran Rakyat dilahirkan untuk menjadi tuan rumah yang dominan di Jawa Barat. Harian Umum Pikiran Rakyat dikelola oleh generasi terbaik di zamannya, maka dari itu Harian Umum Pikiran Rakyat diyakini akan terus maju, tumbuh, dan berkembang baik sebagai institusi sosial maupun bisnis.

b. Misi PT. Pikiran Rakyat Bandung

1. Kualitas keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa , serta ketaatannya dalam melaksanakan segala perintahnya dan menjauhi larangannya.
2. Kualitas pemahaman dan penghayatan nilai-nilai Pancasila, serta diamalkan dalam kehidupan bermasyarakat.
3. Kualitas kehidupannya secara materil, serta memiliki etos kerja yang berupaya untuk mewujudkan.
4. Kualitas atas pemahaman dan penghayatan atas kewajiban-kewajiban dan hak-haknya sebagai warga negara.
5. Kualitas wawasan, pengetahuan, dan keterampilan serta moral yang jujur, adil, terpercaya, dan percaya diri.

1.1.3 Logo PT. Pikiran Rakyat Bandung

PT. Pikiran Rakyat sebagai salah satu perusahaan surat kabar terbesar di Jawa Barat memiliki logo perusahaan yang dapat dilihat pada gambar 1.1

Gambar 1.1

Logo PT. Pikiran Rakyat Bandung



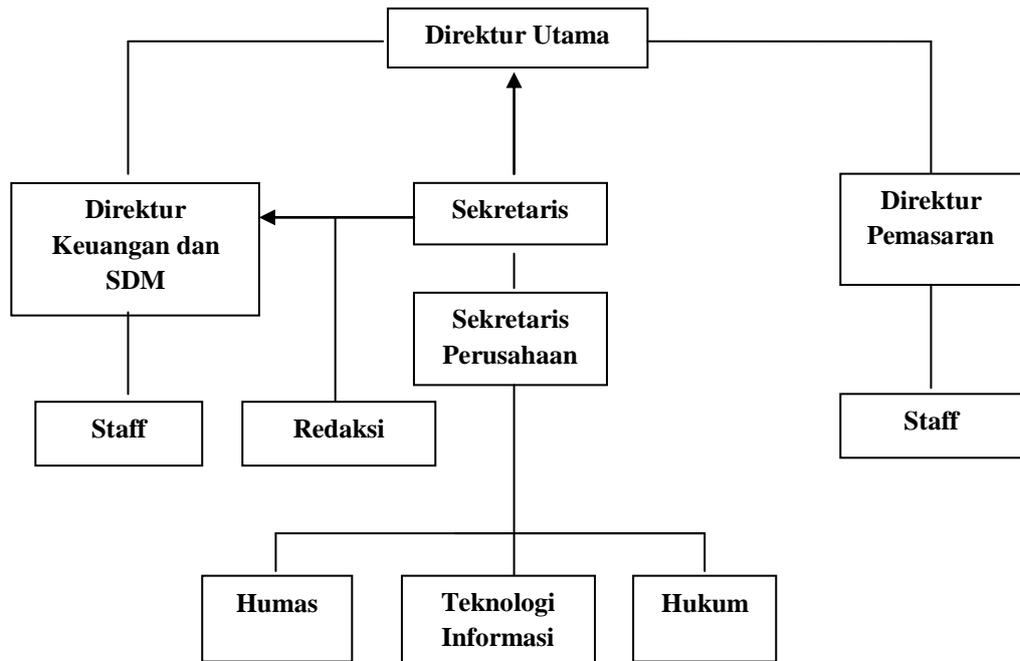
Pikiran Rakyat

sumber : SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung, 2013

1.1.4 Struktur Organisasi

PT. Pikiran Rakyat Bandung memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 1.2
Struktur Organisasi PT. Pikiran Rakyat Bandung



Sumber : SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung, 2013

1.2 Latar Belakang Penelitian

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berguna apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya membutuhkan sumber daya lain, yakni sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat dan tenaga yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Karyawan merupakan sumber daya yang terlibat langsung dalam menjalani kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan maupun tingkat kesejahteraan karyawan. Kemampuan dan keahlian karyawan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan di perusahaan, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan segala kemampuannya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Perkembangan pengetahuan yang bersifat eksponensial dan perubahan pengetahuan yang berlangsung cepat telah menjadi kecenderungan global. Pengetahuan bertambah dua kali lipat setiap tujuh tahun hingga sepuluh tahun. Kompetensi pekerja yang semakin cepat menjadi usang, tentu saja berimplikasi pada pengembangan sumber daya manusianya. “Kesenjangan antara kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu berarti diperlukannya peningkatan atau penyesuaian pengetahuan dan keterampilan sikap kerja (Marwansyah, 2010:152).”

Singkatnya, untuk mencapai tujuan-tujuannya, sebuah organisasi harus memiliki individu-individu dengan kompetensi unggul yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. “Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya manusia yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan (Marwansyah, 2010:2).”

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pelatihan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia. Menurut Rachmawati (2008 : 11), “pelatihan merupakan penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja pada bidang tertentu, terinci, dan rutin.” Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang sudah ada dan pekerjaan yang baru diberikan oleh perusahaan. Untuk itulah pelatihan dibuat agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi, yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi, dan harapan-harapan untuk mencapai *performance* tertentu. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, keahlian, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai. Menurut Rosidah dan Sulistiyani, (2009:119), “pelatihan diberikan instruksi untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya sekarang.”

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Dewayani B. Citraresmi selaku Kepala Seleksi Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Pikiran Rakyat Bandung diketahui bahwa kebutuhan pelatihan diidentifikasi melalui analisis yang didasarkan pada level strategi perusahaan. Berdasarkan analisis tersebut, ditentukan unit bisnis yang memerlukan pelatihan, kemudian dilaksanakanlah pelatihan untuk karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung. Kebutuhan pelatihan melihat kepada usulan pegawai dan mendapatkan persetujuan atasannya yang diajukan oleh pegawainya pada awal tahun. Penentuan pelaksanaan pelatihan menurut Ibu Dewayani B. Citraresmi juga mempertimbangkan kepada beberapa hal, sebagai berikut :

1. Kebijakan dari atasan untuk bisa mengikuti pelatihan dan menyampaikan informasi mengenai pelaksanaan pelatihan
2. Berdasarkan usulan perunit divisi yang memerlukan pelatihan
3. Menentukan jadwal yang tepat antara instruktur dan peserta
4. Menyesuaikan bidang pelatihan
5. Menyesuaikan anggaran untuk pelaksanaan pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Seleksi Pengembangan Sumber daya Manusia di PT. Pikiran Rakyat Bandung, Program pelatihan sejak tahun 2009 baru teratur dan tertata dilaksanakan setiap tahunnya. Pelaksanaan pelatihan dilihat dari hasil kinerja karyawan selama satu tahun dan divisi yang memiliki nilai kinerja yang berada dibawah rata-rata akan di dahulukan untuk mengikuti pelatihan. Penilaian kinerja karyawan menggunakan sistem bobot. Kinerja karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung digolongkan menjadi empat kategori, yaitu rendah (8-86), sedang (87-164), tinggi (165-242), dan istimewa (243-320). Dari data kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung tahun 2011, diperoleh hasil seperti pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung
Tahun 2011

Divisi	Kategori			
	Rendah	Sedang	Tinggi	Istimewa
Umum	1	12	9	3
Sekretariat	2	12	8	2
Akuntansi	5	10	4	1
Keuangan	2	8	5	0
Sumber Daya Manusia	4	6	2	1
Total	14,4%	49,5%	28,9%	7,2%

Sumber : Data Internal Kantor Pusat PT.Pikiran Rakyat Bandung, 2011

Jumlah karyawan divisi Umum, Sekretariat, Akuntansi, Keuangan, Sumber Daya Manusia pada kantor pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung yaitu sebanyak 97 orang pada tahun 2011, sebanyak 7 orang atau sebesar 7.2% karyawan memiliki kinerja yang berada pada kategori istimewa. Untuk kinerja karyawan yang berada pada kategori tinggi sebanyak 28 orang atau sebesar 28.9%. Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa 48 orang atau sebesar 49.5% karyawan memiliki kinerja yang berada pada kategori sedang. Sedangkan kinerja karyawan yang berada pada kategori rendah sebanyak 14 orang atau 14.4%. Tahun 2012 PT. Pikiran Rakyat memberikan program pelatihan pada divisi SDM dan divisi Akuntansi karena pada divisi tersebut yang masih memiliki nilai kinerja yang rendah cukup banyak yaitu sebanyak 9 orang dari 97 orang atau sebesar 9.3% dari jumlah karyawan pada kantor pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung.

Penelitian lain yang telah ada dan dapat mendukung penelitian ini antara lain menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan terbukti dengan hasil analisis bahwa pengaruh pelaksanaan pelatihan di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri secara empirik mempunyai pengaruh sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan (Wardono,2012:121). Sedangkan menurut Mursidi (2009:127) pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang sebesar 64,4% . Menurut Arrizal (2011:17) dalam jurnalnya menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan karyawan dapat meningkatkan profesionalisme, prestasi kerja, dan karir.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan di kantor pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung, sehingga judul yang diangkat penulis adalah **“Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada divisi SDM dan divisi Akuntansi kantor pusat PT.Pikiran Rakyat Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian diatas maka perumusan masalah terhadap penelitian ini adalah :

1. Bagaimana program pelatihan pada kantor pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung ?
2. Bagaimana kinerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan pada kantor pusat PT. Pikiran rakyat Bandung ?
3. Bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Pikaran Rakyat Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui program pelatihan pada kantor pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung.
2. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan setelah mengikuti program pelatihan pada kantor pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Pikiran Rakyat Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan serta penerapannya berdasarkan teori yang telah dipelajari dengan masalah yang diteliti.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan untuk para akademi ataupun pihak-pihak yang tertarik pada masalah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

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

Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, objek studi, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab II Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

Bab ini berisi uraian umum tentang teori-teori yang digunakan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian sebagai acuan perbandingan dalam masalah yang terjadi sehingga akan diperoleh gambaran yang cukup jelas, dan kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, variable penelitian, variable operasional, teknik pengumpulan data, teknik sampling dan teknik analisa data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan menjelaskan secara rinci tentang pembahasan dan analisa-analisa yang dilakukan sehingga gambaran permasalahan yang terjadi akan terlihat jelas dan dapat diperoleh alternatif pemecahan masalah yang dihadapi.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan yang disertai dengan saran atau rekomendasi bagi perusahaan yang diteliti, pengguna hasil penelitian, maupun kepada peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Kelengkapan Akhir

Berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran selama proses penelitian dilakukan.