

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

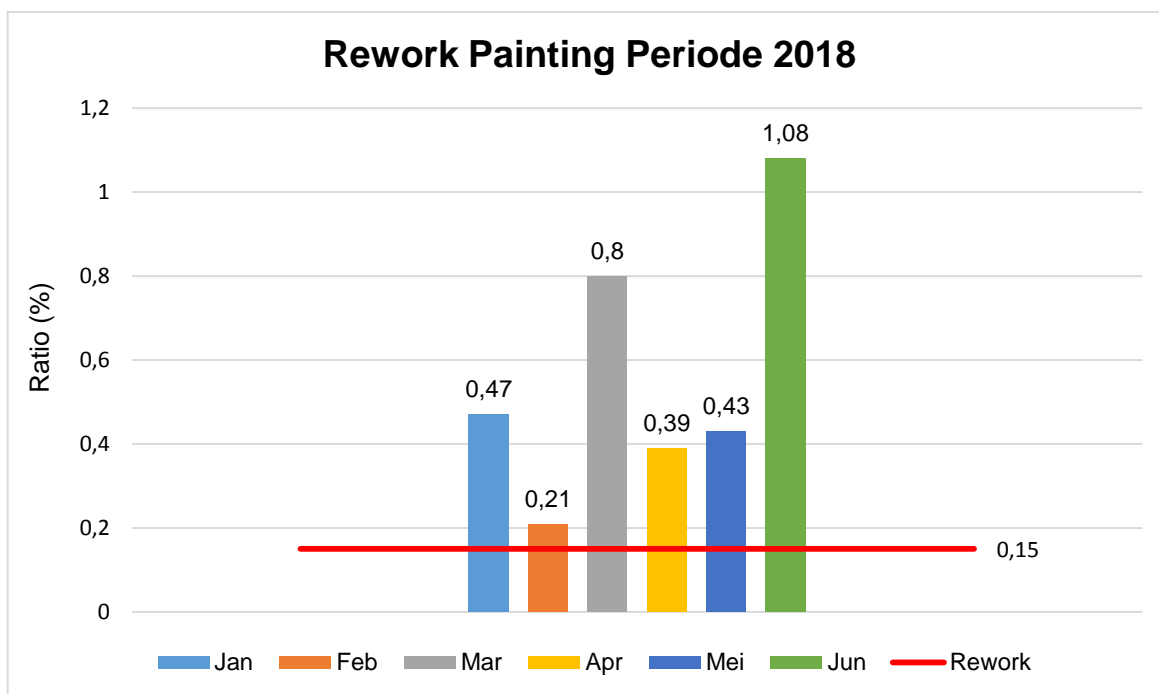
Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan. Robert J. Eaton (CEO Chrysler Corporation) pernah mengatakan “*the only we can beat the competition is with people*” (Stabilitas, 2014). Pernyataan tersebut menegaskan bahwa peran dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki masih tetap dibutuhkan di tengah-tengah era kecanggihan teknologi saat ini. SDM merupakan sumber keunggulan daya saing yang tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan (Lupiyoadi, 2001). Perusahaan dan karyawan tentu memiliki peran simbiosis mutualisme, yang artinya perlulah untuk saling mendukung dan membutuhkan satu sama lain untuk menghasilkan profit bagi perusahaan. Karenanya, diperlukan kemampuan karyawan yang memenuhi standar perusahaan untuk mencapai target bersama. Salah satunya cara meningkatkan kemampuan karyawan adalah dengan diadakannya pelatihan (*training*). Pelatihan membantu membentuk sikap karyawan dan membantu mereka berkontribusi secara berarti bagi organisasi (Mamoria, 1995).

Menurut Nitisemito (1996), pelatihan adalah suatu kegiatan dalam perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan diyakini sebagai sarana perubahan untuk meningkatkan *skill, knowledge, dan ability* (Kristina, 2010). Dengan berinvestasi dalam pelatihan, dapat membantu perusahaan agar lebih kompetitif. Pelatihan dapat meningkatkan

pengetahuan karyawan, membantu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dasar untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu karyawan memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk berkontribusi terhadap kualitas layanan, memastikan bahwa budaya organisasi menekankan inovasi, kreativitas, dan pembelajaran, memastikan pekerjaan keamanan dengan memberikan cara bagi karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan ketika pekerjaan mereka berubah, minat mereka berubah atau keterampilan mereka menjadi usang dan akhirnya karyawan yang siap untuk menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lain (Goldstein & Gilliam, 1990).

PT. Inti Ganda Perdana adalah sebuah perusahaan yang memproduksi komponen kendaraan, salah satunya *rear axle*. Salah satu anak perusahaan Astra Otopart tersebut memiliki 2 *plant*, yaitu Jakarta dan Karawang (KIM/Kawasan Industri Mitra Karawang). Fokus utama PT. Inti Ganda Perdana KIM di tahun 2018 salah satunya adalah “*focus to people*”. Oleh sebab itu dalam mengembangkan kemampuan SDM-nya, perusahaan memulai *project* membangun fasilitas *Learning Center* (LC) atau biasa disebut *dojo* pada tahun 2017. *Dojo* tersebut berfungsi sebagai sarana pelatihan, baik bagi calon karyawan atau siswa LC (*develop*) ataupun berupa *refreshment* bagi karyawan itu sendiri. Dengan meningkatkan *skill* karyawan, kinerja perusahaan diharapkan juga akan meningkat. Sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi sebuah perusahaan, sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus dan harus dikelola dengan baik sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing perusahaan (Yulianti & Khairani, 2017).

Salah satu proses dalam pembuatan *rear axle* adalah pengecatan/*painting* yang dilakukan pada *housing rear axle*. Proses *painting* dinilai belum memenuhi standar *rework* sebagaimana yang telah ditetapkan manajemen, dimana standar untuk *rework* tersebut adalah 0,15%. Namun selama 6 bulan pertama periode 2018, proses *painting* selalu melebihi standar yang telah ditetapkan. Dari Bulan Januari hingga Juli tercatat *rework* yang terjadi berturut-turut adalah 0,47%, 0,21%, 0,8%, 0,39%, 0,43% dan 1,08%. Dengan adanya proses *rework* yang tinggi, mengharuskan perusahaan untuk memperbaiki ulang produk *housing* yang seharusnya telah dapat dilakukan proses *assembling*.



Gambar 1. 1 Rework Proses *Painting* 6 Bulan Pertama Periode 2018

Perusahaan memiliki kebijakan tersendiri terkait karyawan yang mereka naungi. Salah satunya adalah perusahaan tidak dapat mengangkat seluruh karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, dikarenakan ekonomi dunia yang tidak stabil. Untuk menjaga kestabilan ekonomi, perusahaan perlu untuk membatasi pegawai kontrak dan pegawai tetap. Perusahaan telah menetapkan posisi-posisi tertentu untuk tetap menggunakan sistem kontrak, salah satunya operator. Dimana setiap operator akan selalu berganti tiap 2 tahun pada saat kontraknya habis. Siswa LC atau calon operator yang belum memiliki bekal dikhawatirkan akan menghambat proses produksi dan menyebabkan *line stop* ketika langsung diterjunkan tanpa persiapan. Teori maupun simulasi sebelum berada pada *line* yang sesungguhnya sangat diperlukan bagi siswa LC. Hal tersebut dapat memberikan gambaran kepada siswa LC tentang apa yang akan dihadapi ketika telah diterima menjadi bagian dari PT. Inti Ganda Perdana. Selain kepada siswa LC, pelatihan juga perlu dilakukan kepada operator *painting* itu sendiri untuk meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki dan untuk mencapai standar *rework* perusahaan. Hal ini dikarenakan operator *painting* saat ini belum mendapatkan pelatihan yang layak atau terstruktur selama menjadi siswa LC. Salah satunya disebabkan oleh belum adanya standar kompetensi yang harus

dicapai sebelum mereka diangkat menjadi operator, sehingga sampai saat ini masih ditemui operator yang belum menguasai beberapa *job description* dalam proses *painting housing rear axle*.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan perancangan pelatihan pada proses *painting housing rear axle* dengan menggunakan metode *Training Needs Analysis* (TNA). Metode tersebut berfungsi sebagai dasar informasi dalam menetapkan program pelatihan. Dipadukan dengan metode *profile matching* untuk mengetahui *gap* atau kesenjangan yang terjadi, dapat diperoleh gambaran yang jelas tentang persoalan yang muncul dikaitkan dengan kebutuhan pelatihan, serta dapat memberikan gambaran standar pelatihan yang diperlukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kebutuhan pelatihan untuk *me-refresh operator* pada proses *painting housing rear axle*?
2. Bagaimana kebutuhan pelatihan untuk *men-develop* siswa LC pada proses *painting housing rear axle*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian pada penelitian ini adalah:

1. Menyusun pola pelatihan untuk *me-refresh operator* pada proses *painting housing rear axle*.
2. Menyusun pola pelatihan untuk *men-develop* siswa LC pada proses *painting housing rear axle*.

1.4 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah perancangan *training* yang dilakukan hanya sampai pembuatan pola pelatihan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Untuk Mahasiswa

1. Mengeksplorasi kemampuan praktis mahasiswa yang sebelumnya minim didapatkan di perkuliahan.
2. Menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana.

1.5.1 Untuk Perusahaan

1. Membantu perusahaan dalam menentukan konsep pembelajaran bagi siswa *learning center* pada proses *painting housing rear axle*.
2. Menjadi bahan informasi bagi pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan terkait upaya peningkatan kemampuan kepada operator *painting*.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Adapun sistematika penulisan tugas akhir adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian. Rumusan masalah yang nantinya akan menjadi tujuan dari penelitian yang akan dilakukan. Batasan masalah yang diperlukan agar penelitian lebih terfokus. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang dilakukan, serta sistematika penulisan sebagai gambaran besar penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian induktif yang didapat dari penelitian terdahulu dalam bentuk artikel. Serta kajian deduktif mengenai penjelasan teori-teori yang digunakan sebagai dasar pemecahan masalah yang diperoleh dari buku teks.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi langkah-langkah dalam proses pengerjaan penelitian, antara lain objek penelitian, jenis data, instrumen penelitian metode pengumpulan data, metode pengolahan data dan alur penelitian.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisi kumpulan data-data penting yang diperoleh dari lokasi penelitian. Kemudian data tersebut akan diolah menggunakan metode-metode yang telah ditentukan, sehingga dapat memberikan solusi yang optimal dan dapat berguna bagi perusahaan dalam menyelesaikan masalahnya

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan kritis akan hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Hasil pembahasan dapat dijadikan dasar dalam penentuan usulan penelitian selanjutnya.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab tujuan yang telah dirumuskan. Serta saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.