

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Dasar Pemikiran

Dalam sebuah perusahaan harus memiliki dan menjalankan segala bentuk elemen-elemen yang ada dalam proses operasional seperti sumber daya manusia, modal, teknologi dan material. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai elemen yang paling utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan material sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan atau menjalankan semuanya. Hal itu membuktikan bahwasanya perlu ada pengembangan sumber daya manusia di dalamnya agar meningkatnya kualitas dari sumber daya manusia tersebut. Namun, hal yang sering menjadi pertanyaan dikalangan *professional human resource* adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia dengan berbagai aktivitas pelatihan yang efektif agar menciptakan kinerja karyawan yang baik.

Menurut para ahli seperti Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu, kinerja merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan.

Dimana kinerja sangat mempengaruhi suatu keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan karena kualitas perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, perlu adanya upaya-upaya yang di berikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius.

Perusahaan manufaktur sekarang ini bisa juga disebut sebagai perusahaan yang di bilang cukup banyak. Meningkatnya perusahaan manufaktur sekarang ini memicu adanya persaingan yang ketat antar perusahaan manufaktur sehingga perusahaan manufaktur perlu meningkatkan kinerja perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan yaitu meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, upaya untuk meningkatkan nilai perusahaan juga bisa dengan cara lain yaitu dengan memanfaatkan teknologi dan informasi yang ada. Dalam era informasi ini, perkembangan teknologi informasi telah berkembang dengan sangat pesat dan mempengaruhi hampir semua sektor kehidupan. Hal ini juga merupakan salah satu yang menyebabkan meningkatnya persaingan antar institusi atau organisasi dalam memanfaatkan kecanggihan teknologi ini guna memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya.

Salah satu perusahaan yang sedang memanfaatkan teknologi saat ini ialah PT Chandra Asri Petrochemical Tbk (CAP) yang merupakan perusahaan petrokimia terbesar yang terintegrasi secara vertikal di Indonesia dengan fasilitas-fasilitas yang di milikinya dari awal terbangunnya perusahaan hingga saat ini. Perusahaan tersebut terletak di Ciwandan,

Cilegon dan Puloampel, Serang di Provinsi Banten. PT Chandra Asri Petrochemical Tbk merupakan perusahaan petrokimia utama yang memanfaatkan teknologi dan fasilitas pendukung yang canggih kelas dunia. Jantung operasi atau bahan utama pada perusahaan ini adalah sebuah *Lummus Naphtha Cracker* yang menghasilkan *Ethylene, Propylene, Mixed C4*, dan *Pyrolysis Gasoline (Py-Gas)* berkualitas tinggi untuk Indonesia serta pasar ekspor regional. Perusahaan besar dan terintegrasi seperti PT Chandra Asri Petrochemical atau biasa disingkat CAP kini sudah memiliki dan memanfaatkan teknologi di dalamnya yang sudah mampu bersaing dengan perusahaan manufaktur lainnya. Akan tetapi, bagaimana cara atau upaya yang diberikan oleh perusahaan dalam mengelola serta meningkatkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Sebab dengan memiliki sebuah kunci keberhasilan tersebut maka perusahaan sudah mampu mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan di masa yang akan datang.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keniscayaan bagi sebuah perusahaan karena penempatan karyawan secara langsung dalam pekerjaan tidak bisa menjamin mereka akan berhasil di bidangnya atau di devisinya. Karyawan baru sering merasa tidak pasti dan tidak mengerti tentang peranan serta tanggungjawab yang harus mereka lakukan. Permintaan pekerjaan dan kapasitas karyawan haruslah seimbang melalui program pelatihan. Di saat karyawan telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya,

mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk memenuhi tanggung jawab di masa depan. Dengan adanya upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan karyawan mampu mengembangkan tugas/kewajiban dan tanggung jawab yang lebih besar. Berdasarkan dasar pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk memberikan judul **“Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk”**.

1.2 Tujuan Magang

- a) Untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.
- b) Untuk mengetahui implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.
- c) Untuk mengetahui hambatan yang ada dalam suatu proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.

1.3 Target Magang

- a) Mampu menjelaskan strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.
- b) Mampu menjelaskan implementasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.

- c) Mampu menjelaskan hambatan yang ada dalam suatu proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.

1.4 Bidang Magang

Bidang magang dilaksanakan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) sumber daya manusia pada PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.

1.5 Lokasi Magang

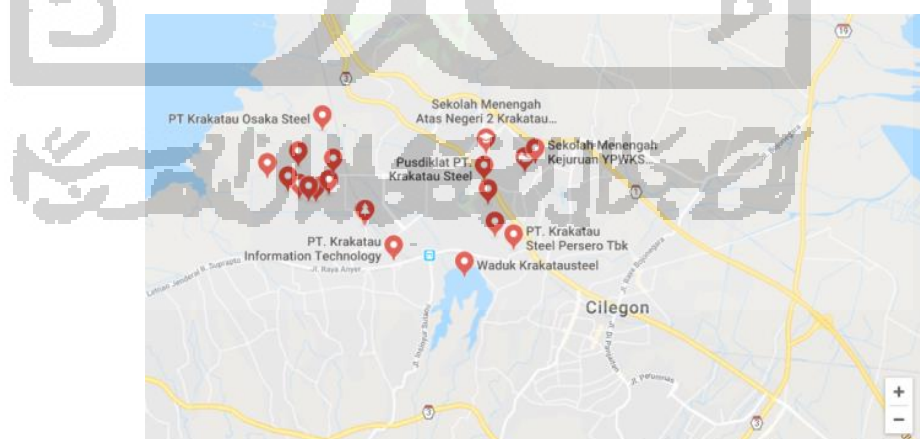
PT Chandra Asri Petrochemical Tbk.

Alamat : Jl industry No.5 P.O Box 14 Cilegon, Banten

Kode Pos : 42435

Tlp : +62-254 392 159, 392003 (hunting)

Fax : +62-254 395 178



Sumber : Google Maps

Gambar 1.1 Peta Lokasi Kegiatan Magang

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini secara garis besar terdiri dari 4 bab yang berisi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini adalah bab pengantar yang berisi dasar pemikiran magang, tujuan magang, bidang magang, lokasi magang dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini adalah bab yang berisi tentang dasar-dasar teori seperti pengertian menurut para ahli dan juga teori-teori yang melandasi permasalahan yang digunakan untuk penyelesaian masalah yang ada pada judul laporan.

BAB III ANALISIS DESKRIPTIF

Bab ini adalah bab yang didalamnya berisi tentang data umum dan data khusus. Data umum yaitu data yang memberikan gambaran umum mengenai tempat magang. Sedangkan data khusus yaitu berisi tentang deskripsi data hasil kegiatan magang sesuai dengan topik yang diangkat.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menggambarkan tentang kesimpulan dari hasil analisis bab sebelumnya, serta terdapat saran yang dibuat untuk perkembangan dan kemajuan pada tempat magang.