

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran Magang

Perkembangan teknologi dewasa ini tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, serta berpengaruh terhadap jalannya proses suatu bisnis. Hal tersebut dikarenakan kemajuan dalam bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) yang begitu cepat dan dinamis. Terlebih lagi, di era Industri 4.0 sekarang ini dimana para pelaku bisnis bersaing untuk dapat menjadi yang terbaik dari yang terbaik.

Aset penting yang terdapat di dalam perusahaan selain adanya kehadiran teknologi ialah fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, terutama perusahaan yang besar dan memiliki teknologi yang canggih serta melimpah. Salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan atau jasa, seperti industri perhotelan (*hospitality industry*).

Tidak bisa dimungkiri bahwa perkembangan bisnis perhotelan di Indonesia sedang mengalami peningkatan dalam beberapa tahun belakangan ini. Hal tersebut disebabkan karena adanya peningkatan jumlah kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara yang terus meningkat. Seperti, jumlah kunjungan wisatawan mancanegara atau wisman ke Indonesia pada Agustus 2018 mengalami kenaikan 8,44 persen dengan 1,51 juta kunjungan dibandingkan dengan jumlah kunjungan pada

Agustus 2017 yang hanya 1,39 juta kunjungan. Dan secara langsung memiliki dampak terhadap Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel di Indonesia. (BPS, 2018). Sehingga, mewajibkan perusahaan untuk memiliki sumber daya yang mumpuni dan memiliki kompeten untuk dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Hal tersebut bukan tanpa alasan, karena persaingan bisnis perhotelan dirasa semakin ketat apalagi mendekati era Industri 4.0 yang membuat *experiences* konsumen menjadi lebih penting. Tingkat hunian ditentukan oleh banyaknya bintang yang mencerminkan reputasi kepuasan konsumen. Sehingga, pelayanan hotel menjadi jurus jitu untuk mengikat para konsumen.

Salah satu bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM) adalah karyawan. Karyawan merupakan kekayaan atau aset utama sebuah organisasi yang memiliki peran dan fungsi tersendiri di dalam sebuah perusahaan seperti, melaksanakan pekerjaan, menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan kerja, serta ikut dalam bertanggung jawab pada hasil produksi, ataupun menciptakan ketenagakerjaan diperusahaan (Soedarjadi, 2009). Dengan ini, maka karyawan memiliki posisi penting di dalam sebuah perusahaan dan menjadi modal terpenting bagi perusahaan dalam upaya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu, peran dan kontribusi karyawan merupakan bagian kunci dari keberhasilan perusahaan.

Sejalan dengan itu, maka kehadiran karyawan sebagai sumber daya manusia yang terampil disebuah perusahaan dapat terbentuk salah satunya

dari adanya kegiatan pelatihan dan pengembangan yang biasanya dilakukan oleh perusahaan pada unit kerjanya masing-masing. Pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin untuk menyiapkan karyawan melakukan pekerjaan sekarang (Handoko, 2014:104). Sedangkan pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dimasa yang akan datang melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2014:69). Tujuan dari program pelatihan dan pengembangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara efisien, efektif dan peningkatan produktifitas kerja karyawan dalam usaha untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan permasalahan diatas, bahwa proses pelatihan dan pengembangan merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk menciptakan karyawan yang terampil dan handal sebagai bagian untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Serta memiliki manfaat karir jangka panjang yang dapat membantu karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan sebagai investasi organisasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk dapat belajar dan mengetahui serta mendalami bagaimana proses pelatihan dan pengembangan di SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta yang merupakan salah satu hotel syariah terbaru dikota Yogyakarta. Dengan

judul “**Proses Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta**”

1.2 Tujuan Magang

- a. Mengetahui dan mempelajari tahapan proses pelatihan dan pengembangan karyawan pada SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta.
- b. Mempelajari metode pelatihan dan pengembangan karyawan pada SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta.
- c. Mengetahui tujuan dan manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan pada SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta

1.3 Target Magang

Berdasarkan tujuan magang diatas, maka berikut ini adalah beberapa target capaian dalam kegiatan magang, sebagai berikut:

- a. Mampu memahami dan menjelaskan tahapan proses pelatihan dan pengembangan karyawan pada SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta.
- b. Mampu memahami dan menjelaskan metode pelatihan dan pengembangan karyawan pada SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta.
- c. Mampu memahami dan menjelaskan tujuan dan manfaat pelatihan dan pengembangan karyawan pada SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta

1.4 Bidang Magang

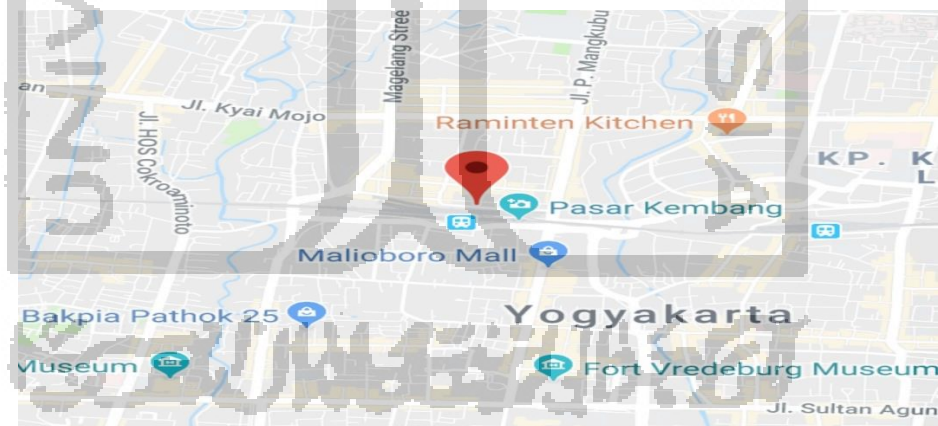
Berdasarkan tujuan magang yang terlampir didalam judul kegiatan magang berupa penerapan proses pelatihan dan pengembangan karyawan pada SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta. Maka fokus kegiatan magang ini terletak pada bidang *Human Resources Development (HRD)* atau Sumber

Daya Manusia (SDM) khususnya proses pelatihan dan pengembangan karyawan yang merupakan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1.5 Lokasi Magang

Nama Perusahaan : SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta
 Alamat : Ps. Kembang No.42, Sosromenduran, Gedong
 Tengen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa
 Yogyakarta (DIY) 55271
 No Telp : T +62 274 2924 999
 F +62 274 2924 888
 M +62 815 7830 9500 (WhatsApp)

Peta Lokasi Magang



Gambar 1.1
Peta Lokasi Magang

1.6 Jadwal Magang

Berikut ini adalah rencana jadwal magang di SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta. Kegiatan magang dilakukan dalam kurun waktu 11 Maret

1.7 Sistematika Penulisan Laporan Magang

Secara garis besar laporan magang ini dijabarkan dalam 4 bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan ringkasan dari keseluruhan laporan magang dan gambaran secara umum tentang judul kegiatan magang, dasar pemikiran magang, tujuan magang, target magang, bidang magang, lokasi magang, jadwal magang, dan sistematika penulisan laporan magang.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai dasar-dasar teori yang membahas permasalahan yang berhubungan dengan masalah atau topik magang yang diangkat. Landasan teori ini berfungsi sebagai dasar berpijak yang kokoh bagi pemecahan masalah yang dibahas pada kegiatan magang.

BAB III: ANALISIS DESKRIPTIF

Bab ini terdiri dari data umum dan data khusus. Data umum menjelaskan tentang gambaran secara umum tempat magang di SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta dan data khusus membahas dan mendeskripsikan data hasil temuan berupa proses penerapan pelatihan dan pengembangan karyawan SofyanInn Hotel Unisi Yogyakarta.

BAB IV: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil analisis permasalahan yang diangkat dan saran sebagai hasil rekomendasi kebijakan terhadap perusahaan dengan berlandaskan pada landasan teori.