

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rekonstruksi ilmu manajemen pada umumnya meliputi proses Perencanaan, pengorganisasian, Pelaksanaan, hingga proses pengawasan, dalam ruang lingkup ini tentunya proses-proses yang saling berhubungan mempunyai dampak-dampak yang secara umum mempengaruhi proses kinerja.

Olehnya ketika sistem Manajemen tadi diterapkan, dengan sendirinya akan memperlihatkan potensi dari pribadi-pribadi karyawan, sistematika ini telah menetapkan karyawan sebagai aset yang harus dijaga dan dirawat agar kiranya dapat memberikan sumbangsih pemikiran terbaik yang secara terstruktur dalam konteks kinerja yang di harapkan atau menjadi target perusahaan maupun instansi pemerintahan yang mengutamakan pelayanan pada masyarakat.

Secara konseptualitas proses atau posisi karyawan yang dianggap aset adalah bagaimana mengembangkan potensi dan keahliannya atau dalam teorinya dikatakan dengan Pengembangan Sumber daya Manusia, konteks ini yang kemudian akan melahirkan daya-daya baru dalam diri karyawan atau pegawai untuk lebih mengenali pekerjaannya dan dampak positif yang lahir dari kinerja karyawan tersebut. Olehnya proses ini sangat menentukan bagaimana produktivitas dari kerja karyawan dilihat, menurut Hasibuan (2009:68) mengatakan bahwa program pengembangan Karyawan

hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode- metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan.

Dalam pengertian di atas dapat dilihat bahwa struktur pengembangan karyawan yang menjadi daya-daya perusahaan menjadi cara yang paling mutakhir untuk berperan pada konteks tujuan dari perusahaan tersebut.

Sirkulasi ini tentunya menjadi pokok pembahasan setiap perusahaan agar dapat menerapkan sistem pengembangan terbaik bagi karyawannya agar dapat menunjang produktivitasnya dalam bekerja, ketika kita berbicara mengenai perusahaan tentunya terdapat suatu struktur organisasi yang teratur dalam perusahaan tersebut yang menaungi setiap tugas dan fungsi perusahaan tersebut, rekonstruksi ini sangat jelas bahwa dalam melaksanakan pengembangan karyawan harus ada metode-metode yang secara menyeluruh dapat secara praktek dapat dilaksanakan dan jangan hanya berpatokan pada teori-teori yang ada. Olehnya dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa pengembangan karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, olehnya perusahaan hendaknya memberikan program pendidikan dan pelatihan sebagaimana proses pengembangan Karyawan tadi.

Dalam konteks ini kemudian penulis tertarik melaksanakan penelitian pada salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang penjualan yang bernama PT Hasrat Abadi Cabang Limboto yang dalam skema organisasinya hanya ada pada satu divisi

yakni Produk Yamaha. Fenomena yang terjadi dalam Perusahaan tersebut adalah Kinerja yang menurun diakibatkan proses pelatihan karyawan yang tidak terstruktur dan terorganisasi, sirkulasi pemberian pendidikan dalam kantor tersebut sangat minim sehingga Kinerja Menurun. Oleh karena itu dengan melihat fenomena di atas maka Penulis memfokuskan Judul yakni “*Pengembangan Karyawan pada PT Hasrat Abadi Cabang Limboto*”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ditemui dalam Konteks Pengembangan Karyawan pada PT Hasrat Abadi Cabang Limboto Kabupaten Gorontalo yakni :

1.2.1 Kemampuan atau keahlian kerja Karyawan yang memang masih rendah

1.2.2 Unit kerja Karyawan pada umumnya masih Rendah

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yakni bagaimana “*Pengembangan Karyawan pada PT Hasrat Abadi Cabang Limboto Kabupaten Gorontalo*”.

1.4 Tujuan Penelitian

Memperhatikan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Pengembangan Karyawan pada PT Hasrat Abadi Cabang Limboto Kabupaten Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dalam bidang Administrasi Perkantoran khususnya Pengembangan Karyawan dan kiranya dapat mengaplikasikannya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Manajer sehubungan dengan Pengembangan Karyawan pada PT Hasrat Abadi Cabang Limboto Kabupaten Gorontalo.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

1.6.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian adalah PT Hasrat Abadi Cabang Limboto Kabupaten Gorontalo, letaknya strategis dan mudah dijangkau, juga tersedianya data yang akan dibutuhkan, olehnya dipilih untuk tempat penelitian.

1.6.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan Maret sampai bulan Mey

1.7 Sumber Data

Peneliti memasukan sumber data agar kiranya dapat menguatkan data yang ada dalam penelitian ini :

1.7.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer yaitu data empiris yang diambil kantor PT Hasrat Abadi Kabupaten Gorontalo

1.7.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang bersumber dari literatur atau buku-buku yang relevan.

1.8 Tehnik Pengumpulan Data

1.8.1 Observasi

Dengan cara ini peneliti dapat melihat langsung, mengamati, serta mencatat hal-hal yang sebenarnya terjadi dilapangan khususnya dalam Konteks Pengembangan Karyawan.

1.8.2 Wawancara

Pada dasarnya wawancara dilakukan guna untuk mendapatkan informasi secara relevan tetapi tehnik wawancara digunakan peneliti hanya untuk mendapatkan informasi lebih dekat dengan permasalahan yang ada, bukan digunakan menggali permasalahan yang ada, objek yang akan di wawancara adalah para Karyawan yang ada dilingkungan PT Hasrat Abadi Cabang Limboto Kabupaten Gorontalo sampai pada Pimpinan Kantor yang ada.

1.9 Tehnik Analisis Data

Untuk menganalisis data hasil penelitian penulis menggunakan analisis deskriptif dengan menggambarkan data-data yang diperoleh dari hasil observasi, wawacara, kemudian dikomparasikan dengan teori yang berhubungan dengan masalah penelitian.