

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. LEGENDA KENCANA
SUKSES KIJANG**

SKRIPSI

**IRSA TIARA
NIM : 15612012**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. LEGENDA KENCANA
SUKSES KIJANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**IRSA TIARA
NIM : 15612012**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. LEGENDA KENCANA
SUKSES KIJANG

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

IRSA TIARA
NIM : 15612012

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8818010016 / Lektor



Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Muryan Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul :

**ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA PT. LEGENDA KENCANA
SUKSES KIJANG**

Yang Diperiapkan dan Disusun Oleh :

IRSA TIARA
NIM : 15612012

Telah Dipertahankan di Depan Dosen Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sebelas
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602/ Lektor

Sekretaris,



Octojaya Abriyoso, M.M.
NIDN. 1005108903/ Asisten Ahli

Anggota,



Maryati, S.P., M.M
NIDN. 1007077101/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 11 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua



Marlinda, SE.M.Ak.Ak.CA
NIDN : 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Irsa Tiara
NIRM : 1510099612019
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.33
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia
Pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 20 November 2019

Penyusun



IRSA TIARA

NIM: 15612012

Halaman persembahan

Bismillahirrahmanirrahim

Skripsi ini saya persembahkan untuk harta terindah yang pernah ada didunia

Bapak dan Ibu ku

Bapak SUKIRNO DAN IBU SANIAH

Yang tiada henti mendukung dan mendoakanku sampai sekarang

Terimakasih atas semua pengorbanan dan kasih sayang bapak dan ibu, semoga

Allah senantiasa memberikan kesehatan lahir batin, umur yang panjang dan

barakah, serta dihadiahkan kebahagiaan dunia dan akhirat kelak.

Aamiin allahuma amin ..

Dan teruntuk kakakku dan adikku sayang terimakasih telah mendoakan

kakakmu serta skripsi ini kupersembahkan untuk pendamping hidupku kelak

semoga ilmu yang diperoleh dapat memberikan pengajaran yang baik untuk

anak-anak kita kelak. Aamiin...

MOTTO

MAKA SESUNGGUHNYA BERSAMA KESULITAN ADA
KEMUDAHAN. SESUNGGUHNYA BERSAMA KESULITAN ADA
KEMUDAHAN. MAKA APABILA ENKKAU TELAH SELESAI
(DARI SUATU URUSAN) TETAPLAH BEKERJA KERAS (UNTUK
URUSAN YANG LAIN). DAN HANYA KEPADA
TUHANMULAH ENKKAU BERHARAP

“(QS. AL-INSYIRAH AYAT 6-8)”

MEMULAI DENGAN PENUH KEYAKINAN, MENJALANKAN
DENGAN PENUH KEIKHLASAN, MENYELESAIKAN DENGAN
PENUH KEBAHAGIAAN

"(HADIST RIWAYAT MUSLIM)"

BANYAK KEGAGALAN DALAM HIDUP INI DIKARENAKAN
ORANG-ORANG TIDAK MENYADARI BETAPA DEKATNYA
MEREKA DENGAN KEBERHASILAN SAAT MEREKA
MENYERAH.

" (THOMAS ALVA EDISON)"

KATA PENGANTAR

Segala puji Bagi Allah Subhana Wata'ala atas limpahan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan proses penyusunan skripsi dengan judul "**Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang**" yang merupakan salah satu prasyarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerjasama serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati yang dimana pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M.Ak.Ak.CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami SE, M.Si. Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si. CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M selaku Ketua Prodi dan pembimbing I yang dengan sangat baik dan banyak membantu serta mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.

6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku dosen pembimbing II yang dengan sangat baik dan banyak membantu serta mengarahkan dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak Doddy Savalas selaku Manager PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian.
8. Bapak Arfiansyah Putra selaku Kepala Bengkel PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian.
9. Bapak Basirun selaku mekanik di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian.
10. Bapak Jumanto selaku mekanik di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian.
11. Bapak Budianto selaku mekanik di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian.
12. Untuk Wika Anggraini dan Arsinta Katryana yang selalu memberikan nasihat serta dukungan semangat untuk cepat kelarin skripsinya. Dan Satrio Melda yang telah menemani selama perkuliahan, yang selalu memberikan nasihat serta dukungan semangat untuk cepat kelarin skripsinya.
13. Sahabat-sahabat ku tercinta Bolu Asin Squad Endah, Siska Dwiutami, Ela Novianti, Odilia Agesta. Serta sahabat kecilku Lusi Aprian Siska dan Septian Friska Br. Nasution yang menjadi pendengar keluhan terbaik

selama masa perkuliahan. Semoga kita dapat sama-sama menyelesaikan skripsi dan wisuda bareng nantinya.

14. Untuk rekan-rekan seperjuangan Hardianto, Dimas, Losni, Virda, Miza. Semangat, semoga kita bisa wisuda bareng nantinya.

15. Sahabat tersayang di masa SMA Raden Zumatul Atiqah dan Ghinayatul Maulidiah, yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan studi masing-masing serta saling mendoakan dan memberikan semangat untuk satu sama lain.

16. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semangat.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Oleh sebab itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penelitian yang akan datang. Semoga tugas akhir skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Tanjungpinang, 20 November 2019

Penulis,

IRSA TIARA

NIM: 15612012

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah Kegunaan Praktis	6
1.4.2 Kegunaan Penelitian Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori	9
2.1.1 Manajemen	9
2.1.2 MSDM	10

2.1.2.1	Pengertian Manajemen SDM.....	10
2.1.2.2	Fungsi MSDM.....	11
2.1.2.3	Tujuan MSDM.....	13
2.1.2.4	Manfaat MSDM.....	14
2.1.3	Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3.1	Pengertian Pengembangan SDM.....	15
2.1.3.2	Ruang Lingkup Pengembangan SDM.....	16
2.1.3.3	Tujuan Pengembangan SDM	19
2.1.3.4	Manfaat Pengembangan SDM	23
2.1.3.5	Cara Pengembangan Karayawan.....	23
2.1.3.6	Metode Pengembangan SDM	25
2.1.3.7	Program Pengembangan Karyawan	26
2.1.3.8	Penilaian Prestasi Karyawan	27
2.1.3.9	Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM .	30
2.1.3.10	Indiaktor Pengembangan SDM.....	31
2.2	Kerangka Pemikiran	35
2.3	Penelitian Terdahulu	36
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	39
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Jenis Data	39
3.2.1	Data Primer	39
3.2.2	Data Sekunder	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data	40
3.3.1	Wawancara.....	40
3.3.2	Observasi.....	41
3.3.3	Dokumentasi.....	41
3.3.4	Literatur.....	41
3.4	Populasi dan Sampel	42
3.4.1	Populasi	42
3.4.2	Sampel	42

3.5	Definisi Operasional Variabel	43
3.6	Teknik Pengolahan Data	44
3.7	Teknik Analisis Data	45
3.7.1	Uji Kredibilitas	45
3.7.2	Triangulasi Data	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Gambaran umum perusahaan	48
4.1.2	Aktivitas Perusahaan	49
4.1.3	Visi PT. Legenda Kencana Sukses Kijang.....	49
4.1.4	Misi PT. Legenda Kencana Sukses Kijang	50
4.1.5	Struktur Organisasi	50
4.1.6	Karakteristik Informan	56
4.1.7	Analisis Data	57
4.1.7.1	Reduksi Data	57
4.1.7.2	Penyajian Data	77
4.1.7.3	Penarikan Kesimpulan	79
4.2	Pembahasan	83
4.2.1	Pengembangan SDM di PT. Legenda Kencana Sukses.....	84
BAB V	PENUTUP	85
5.1	Kesimpulan	85
5.2	Saran	86
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
CURRICULUM VITAE		

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan.....	52
Tabel 4.2	Daftar Informan.....	56
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Program Pelatihan Yang Diikuti	58
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kesesuaian Program Pelatihan	61
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Minat Karyawan.....	62
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Meode Pelatihan	63
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kesesuain Metode Pelatihan	64
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Manfaat Pelatihan	65
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dampak Pelatihan	66
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Analisis Cara Kerja	67
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Faktor Pendukung	68
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Faktor Penghambat	69
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Biaya Pelatihan	70
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Program Pengembangan.....	71
Tabel 4.15	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tingkat Pendidikan	72
Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Wawancara Sekolah Khusus Mekanik.....	73
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Wawancara Kesesuaian Latar Belakang.....	74
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Wawanacara Fasilitas Perusahaan	75
Tabel 4.19	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pentingnya Sekolah Mekanik	76
Tabel 4.20	Penyajian Data.....	77

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	35
Gambar 3.1	Triangulasi Sumber.....	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
1	Pedoman Wawancara
2	Rekapitulasi Hasil Wawancara
3	Lembar Observasi
4	Dokumentasi Penelitian
5	Surat Keterangan
6	Scan Plagiarism

ABSTRAK

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang

Irsa Tiara. 15612012. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Irsatiara29@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan mekanik-mekanik pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi, dan literatur dengan teknik pengolahan data melalui tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejauh ini dalam hal pengembangan sumber daya manusia sudah berjalan sesuai tugas dan perannya dengan sangat baik. Dimana para karyawan masih berproses dan terus berjalan ke target level profesional kerja. Karena pelatihan dan pengembangan tersebut dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja bagi setiap anggotanya, meskipun dalam hal pelaksanaannya masih belum berjalan secara maksimal sebagai mana mestinya.

Kesimpulan dari penelitian ini pelatihan yang telah dilaksanakan selama ini telah berjalan cukup baik. Hanya saja dalam pemilihan peserta dalam kegiatan pelatihan, belum dilakukan secara maksimal. Belum terlibatnya seluruh karyawan dalam pengikutsertaan kegiatan pelatihan, dikarenakan pengikutsertaan pelatihan masih difokuskan kepada karyawan yang sudah bekerja cukup lama (senior). Latar belakang pendidikan cukup mempengaruhi kompetensi dalam bekerja. Dimana untuk menjadi seorang mekanik, seseorang harus memiliki latar belakang pendidikan STM atau pernah mengikuti Sekolah khusus mekanik. Hal ini sangat penting diketahui, mengingat pekerjaan mekanik bukanlah hanya sekedar bongkar pasang mesin.

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M

Dosen Pembimbing 2 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

ABSTRACT

Analysis Of Human Resource Development At PT. Legenda Kencana Sukses Kijang

Irsa Tiara. 15612012. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
irsatiara@gmail.com

The study aims to determine the development of mechanics at. PT. Legenda Kencana Sukses Kijang.

This research is a qualitative study. Data Collection techniques uses in this study were interviews, observation, documentation and literature with data processing techniques through three stages, namely, data reduction, and drawing conclusions.

The results of the study show the facts in terms of human resource development has been running according to their duties and roles very well. Where employees are still in process and continue to work to the level of personal work targets. Because training and development can improve the competence and quality of work for each of its members, while in terms of implementation it is still not optimal.

The conclusion of this research the training that has been carried out so far has been going pretty well. It's just that in the selection of participants in training activities, not yet done optimally. Notably the involvement of all employees in the followers of training activities is included, because the participants of the training are still focused on employees who have worked long enough (senior). Educational background influences enough competency in working. Where to become a mechanic, a person must have an educational background in STM or had a special mechanical school. This is very important to know, considering that mechanical work is not just a matter of dismantling the machine parts.

Keywords: Human Resource Development

Dosen Pembimbing 1 : Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M

Dosen Pembimbing 2 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu organisme. Dimana organisasi sebagai lembaga dan setiap lembaga atau organisasi harus terus bertumbuh, baik secara kuantitas maupun kualitas. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkannya tangguh bukan saja mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara mantap untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi perusahaan. Perusahaan adalah tempat atau organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia.

Organisasi akan menghadapi perubahan seiring dengan perkembangan bisnis, perubahan lingkungan bisnis, serta adanya tuntutan yang semakin tinggi dari pelanggan. Suatu organisasi akan di hadapkan pada situasi dan kondisi yang menuntut dengan adanya fleksibilitas terhadap perubahan tersebut. Fleksibilitas organisasi perlu di dukung oleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan harus mampu bekerja dengan berorientasi kepada pelanggan. Organisasi yang fleksibel perlu di dukung oleh sistem pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif yang mampu merespon berbagai tantangan yang akan dihadapi, sehingga organisasi tersebut dapat mampu bergerak secara tepat dan tanggap.

Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran suatu organisasi, baik itu dalam level manajerial maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah. Jadi yang menjadi ciri utama dalam pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi, dimana seorang manajer akan mempelajari pengetahuan secara konseptual dan teoritis yang nantinya akan diimplementasikan dalam pengembangan sumber daya manusia (Donni, 2016).

Saat ini maraknya perkembangan sepeda motor dapat memberikan pertumbuhan usaha dan bisnis perbengkelan, khususnya untuk bengkel motor, kini pihak konsumen sudah dimudahkan dengan adanya bengkel motor yang ada di setiap wilayah. Seiring dengan perkembangan teknologi dibidang otomotif. Setiap perusahaan otomotif khususnya sepeda motor, akan terus berusaha untuk memproduksi berbagai macam model sepeda motor. Kelebihan yang akan menarik konsumen biasanya terletak pada fasilitas yang ada di sepeda motor tersebut. Honda merupakan salah satu merk sepeda motor yang ada di berbagai wilayah. Ada beberapa bengkel yang memang harus membuka bengkel untuk menambah layanan kepada konsumen akan keluhannya terhadap sepeda motor

yang dimiliki. Untuk itu, demi mencapai kepuasan konsumen harus memberikan pelayanan yang maksimal, sehingga pelayanan yang akan diberikan karyawan kepada para konsumen harus dilakukan dengan sebaik mungkin tanpa menimbulkan pengaduan dari konsumen. Oleh karena itu para mekanik harus bisa sewaktu-waktu siap untuk bertanggung jawab atas pengaduan yang akan datang dari para konsumen.

Mekanik adalah orang yang ahli dalam perbaikan mesin. Berdasarkan keterangan yang didapat dari salah satu mekanik yang ada di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang, proses penyeleksian untuk dapat bekerja sebagai mekanik di bengkel motor PT. Legenda Kencana Sukses Kijang minimal lulusan STM Teknik Otomotif dan tidak diharuskan memiliki keahlian yang lain karena nantinya keahlian yang lain akan didapatkan ketika training dimulai. Maraknya tingkat populasi kendaraan sepeda motor sendiri paling tidak membutuhkan perawatan yang rutin agar sepeda motor yang digunakan tetap prima. Hanya saja sebagian dari konsumen tetap harus waspada dikarenakan tidak semua bengkel dapat memberikan service yang baik, sesuai dengan keinginan konsumen, sehingga hal ini banyak ditemukan kejadian bahwa konsumen tidak perlu mengantri panjang tetapi pekerjaannya asal-asalan begitu sebaliknya.

Seperti yang ada disalah satu bengkel honda yaitu “PT. LEGENDA KENCANA SUKSES KIJANG” memberikan pelayanan dengan membuka bengkel disekitar wilayah Kijang. Untuk meningkatkan pelayanan, PT. Legenda Kencana Sukses Kijang memberikan pelayanan dengan beberapa keunggulan yaitu mekanik yang berkualitas dan telah disertifikasi PT. Astra Honda Motor,

dengan hasil *service* yang bergaransi, peralatan standart Honda yang canggih dan modern, dilengkapi dengan ruang tunggu yang nyaman, jaminan suku cadang asli dan lengkap, hemat biaya perawatan dan layanan konsultasi teknis gratis dari mekanik ahli Honda.

Berdasarkan wawancara dengan bagian *Service Advicer* di Bengkel Honda Motor, kunci utama menjadi seorang mekanik adalah bagaimana memperbaiki sepeda motor yang konsumen percayakan untuk diperbaiki dibengkel dengan baik. Berdasarkan hasil pengamatan sementara diperoleh informasi bahwa di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yang merupakan PT. Dealer Motor yang terletak di jalan Hang Jebat Berek Motor No. 92-94 Kijang Kota. Perusahaan ini memberikan keleluasaan pada karyawan untuk mengembangkan potensi dirinya melalui program pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai saasaran-sasaran program ataupun tujuan perusahaan.

Pengembangan karyawan yang dilakukan di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yaitu dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pengembangan karyawan dengan cara mengirim ke instansi lain dan mendatangkan instruktur dari instansi lain. Pengembangan karyawan mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja karyawan, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dalam hal ini kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan terhadap pekerjaannya karena masih adanya karyawan yang meminta pekerjaannya diselesaikan karyawan lain yang menjadi tanggung jawabnya serta adanya disorientasi dalam mengikuti program pengembangan karyawan yang diberikan organisasi. Hal ini dapat

didukung dengan menurunnya jumlah karyawan yang menerima penghargaan atas prestasinya dan program pengembangan karyawan yang dilakukan oleh karyawan. Pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang penting dalam suatu organisasi sebab dengan karyawan itulah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan sumber daya manusia karyawan adalah memperbaiki cara kerja menjadi lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia bagian mekanik yang berada di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang secara spesifik memang masih jauh dari apa yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia. Apabila dilihat dari segi biaya, pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya yang cukup besar, akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang personalia. Karyawan merupakan makhluk dinamis yang memiliki potensi untuk diberi kesempatan untuk berkembang. Maka disinilah peneliti ingin mengetahui setiap karyawan bagian mekanik terutama bagi karyawan yang sudah pernah mengikuti pengembangan melalui pelatihan. Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. LEGENDA KENCANA SUKSES KIJANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dipaparkan pada latar belakang dan fenomena yang terjadi di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang. Maka rumusan masalah dari

penelitian ini adalah “Bagaimana pengembangan sumber daya manusia di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tercantum pada pembahasan sebelumnya maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan mekanik-mekanik pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

- a. Bagi perkembangan ilmu pengetahuan

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran untuk lebih memahami mengenai pengembangan sumber daya manusia. Sehingga dengan adanya pengetahuan secara detail diharapkan dapat membantu manajemen sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada peneliti selanjutnya atau para akademis yang akan mengambil skripsi dalam kajian yang sama sekaligus sebagai referensi didalam penulisan.

- c. Bagi penulis

Berdasarkan hasil penelitian yang akan diperoleh, penulis berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara teori maupun praktek sehingga

penulis dapat mempelajari suatu kasus yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Serta untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Mekanik

Dapat dijadikan tambahan ilmu pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia.

b. Bagi Intansi Pihak PT. Legenda Kencana Sukses

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat tentang pengembangan sumber daya manusia, sehingga dapat digunakan sebagai dasar kebijakan untuk mengambil langkah dan tindakan terhadap karyawan yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini, menguraikan tentang landasan teori, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi data-data yang dihasilkan dari lapangan dan diolah dengan metode penelitian yang ditentukan sebelumnya dilakukan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan yang merupakan rangkuman dari hasil penelitian dan saran yang merupakan suatu bahan masukan yang dapat digunakan sebagai kritikan bagi pihak akademis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah mengelola dan mengatur (Hasibuan, 2013). Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan usaha mencapai sasaran dengan memanfaatkan sumber daya manusia lainnya (Sabardi, 2010).

Manajemen merupakan sebuah proses. Yang artinya seluruh kegiatan manajemen yang dijabarkan kedalam empat fungsi manajemen yang dilakukan secara berkesinambungan dan semuanya bermuara kepada pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan dilakukan melalui serangkaian aktivitas yang dikelompokkan kedalam fungsi-fungsi manajemen sehingga dapat mencakup semua fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian (Sholihin, 2009).

Manajemen adalah orang yang bertugas untuk menggunakan sumber daya material yang meliputi informasi, teknologi, bahan baku, fasilitas dan uang untuk memproduksi barang dan jasa yang dapat ditawarkan organisasi kepada para pelanggan (Zakiyudin, 2013). Manajemen adalah proses perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2013).

Dari seluruh definisi beberapa para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan kemampuan atau keterampilan pribadi. Manajemen adalah suatu proses karena semua manajer, tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka, harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari tentang adanya hubungan dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai dalam sasaran dari segi perorangan suatu organisasi atau perusahaan (Yani, 2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan-kebijakan, prosedur dan praktik-praktik yang

digunakan untuk mengelola suatu individu atau dalam diri seseorang melalui suatu instansi (Moekijat, 2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu instansi yang efektif harus bisa menemukan, mendayagunakan, serta mempertahankan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Suwatno, 2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai perluasan untuk mengelola secara efektif untuk membutuhkan pengetahuan tentang adanya perilaku manusia serta kemampuan dalam pengelolaannya (Sutrisno, 2009).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebagai sumber daya manusia didalam suatu instansi atau organisasi sehingga dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan pengembangan karir, serta adanya pemberian kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan industrial.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan sebelumnya, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklarifikasikan kedalam beberapa fungsi menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-Fungsi Manajemen
 - a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantuterwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian-bagian organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi-Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora dalam buku (Sutrisno, 2014). tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain :

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi.

2.1.2.4 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia akan dapat memberikan manfaat baik pada organisasi ataupun perusahaan, berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi dalam buku (Yani, 2012) :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM.
2. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan jabatan.
3. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM.

4. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.
5. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien.
6. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efektif dan efisien.
7. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efektif dan efisien.
8. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan sebagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

2.1.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah dalam pelaksanaan kegiatan yang mengarah pada pembelajaran serta pengembangan diri yang bertujuan untuk mewujudkan dari individu maupun organisasi (Suwatno, 2016). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses pendidikan dengan waktu yang lama yang menggunakan prosedur sistematis dimana karyawan mempelajari ilmu pengetahuan untuk mencapai tujuan umum (Anwar, 2014). Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang mengacu pada kepentingan staf dan personil yang ada didalam suatu organisasi (Donni, 2016).

Pengembangan adalah aktivitas yang dapat membantu untuk

merencanakan kegiatan untuk tingkatan pengembangan diri secara maksimal (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014). Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Malayu S.P Hasibuan, 2017). Pengembangan sumber daya manusia adalah modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia (Tilon, 2013). Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk mempersiapkan persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Yuniarsih, 2013).

Dengan pengertian diatas dapat disimpulkan pengembangan adalah suatu usaha yang sistematis dan terorganisir yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan. Dengan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah persiapan yang dilakukan individu untuk bertanggung jawab dalam suatu organisasi yang ada hubungannya dengan kemampuan intelektual dalam bekerja.

2.1.3.2 Ruang Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 2010) meliputi:

1. Pengembangan secara informal, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih serta mengembangkan dirinya dan mempelajari buku-buku

literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini dapat bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja karyawan semakin besar, disamping efisiensi dan produktivitasnya juga akan semakin baik.

2. Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan secara formal akan dilakukan organisasi atas dasar tuntutan organisasi saat ini maupun yang akan datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses dari kegiatan untuk mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa yang kan datang. Dengan pengembangan sumber daya manusia tersebut tercakup pengertian bahwa organisasi atau perusahaan telah menyusun perencanaan tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama ia bekerja. Pengembangan sumber daya manusia seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih

tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, ia akan selalu mengharapkan akan ada perubahan serta jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari perusahaan atau organisasi lingkungan kerjanya (Kadarisman, 2012).

Selanjutnya dapat ditinjau dari masa pelaksanaannya, pelatihan sebagai bagian dari tugas pengembangan dapat dibedakan menjadi tiga diantaranya:

1. *Pre- service* (pelatihan pra-tugas) yaitu pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan mulai bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.
2. *In service training* (pelatihan dalam tugas) yaitu pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. *Post service training* (pelatihan purna/pasca tugas) yaitu pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan karyawan dalam menghadapi pensiun, misalnya pelatihan wirasausaha. Untuk mengantisipasi organisasi dimasa depan yang cenderung berbentuk datar dan ramping yang diperlukan dalam organisasi. Bentuk organisasi tradisional yang hierarkis dan digantikan dengan bentuk jaringan (*network*) yang lebih merperdayakan kerja sama kelompok. Melalui organisasi

yang demikian, setiap individu kan memiliki informasi yang lebih mudah sehingga tidak selalu hanya terletak pada pimpinan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia akan lebih didasarkan kepada berbagai bentuk tugas-tugas ketimbang urutan posisi jabatan kearah yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, individu akan bekerja pada organisasi klaster yaitu individu tidak lagi terikat secara kaku dengan tingkatan management yang hierarkis. Organisasi yang bersifat klaster tersebut memberikan kebebasan untuk mencapai misi yang diberikan pada unit tersebut. Agar orientasi yang demikian berhasil, ada tempat kondisi yang dibutuhkan organisasi, yaitu misi, kompetisi, informasi, dan budaya. Kejelasan misi organisasi merupakan prasyarat bagi keberhasilan suatu organisasi.

2.1.3.3 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia (Donni, 2016) sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan dalam organisasi terkait dengan kualitas maupun kuantitas kerja yang dihasilkannya. Dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi akan meningkatkan kemampuan manajerial, kemampuan berfikir, serta kemampuan teknis karyawan.

2. Melakukan Efisiensi

Pengembangan sumber daya manusia baik itu dilevel manajerial maupun organisasional dalam suatu organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi.

Dengan adanya efisiensi hal ini untuk meningkatkan daya saing organisasi ditengah persaingan dengan organisasi lain.

3. Meningkatkan Efektivitas

Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu merancang program pengembangan organisasi sehingga berhasil merancang program-program sesuai dengan harapan.

4. Pencegahan Kerusakan

Banyak karyawan yang tidak mampu memanfaatkan peralatan serta perlengkapan perusahaan dengan semestinya sehingga menyebabkan risiko kerusakan peralatan dan perlengkapan kantor menjadi lebih tinggi. Maka dengan melalui pengembangan sumber daya manusia yang tepat, diharapkan kerusakan peralatan dan perlengkapan yang ada diperusahaan dapat dikurangi karena karyawan dapat memanfaatkan dengan baik peralatan serta perlengkapan yang ada diperusahaan.

5. Mengurangi Kecelakaan Kerja

Pengembangan sumber daya manusia bermanfaat bagi pengurangan tingkat kecelakaan kerja. Jika karyawan yang bekerja tidak mengalami kecelakaan, maka sudah dapat dipastikan bahwa pegawai tersebut sudah terampil dan profesional dalam mengembangkan pekerjaannya. Organisasi yang tidak mampu melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan tepat cenderung akan sering menempatkan karyawan yang tidak menempatkan karyawan yang

tidak tepat pada pekerjaan yang dimilikinya sehingga risiko terjadinya kecelakaan kerja semakin tinggi.

6. Peningkatan Pelayanan Internal

Pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan mampu meningkatkan pelayanan internal yang lebih optimal, terutama bagi pelanggan internal, yaitu seluruh karyawan yang ada didalam organisasi. Peningkatan pelayanan internal, dimana setiap karyawan menyadari dan memahami pentingnya keterlibatan untuk mensukseskan seluruh pekerjaan yang ada diorganisasi bukan hanya pekerjaan yang ada diunit kerja, akan menggerakkan roda organisasi untuk mencapai visi organisasi dengan lebih optimal.

7. Moral Pegawai

Moral pegawai sangat membantu bagi perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya moral karyawan yang baik dengan hasil yang bagus sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan.

8. Karir

Persyaratan suatu jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat individual yang dibutuhkan untuk mengemban jabatan dan bekerja dengan lebih optimal. Jabatan dalam organisasi menuntut adanya dukungan pendidikan serta pengalaman pelatihan yang menunjang. Melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat bagi karyawan diharapkan akan memberikan kesempatan karir yang lebih luas, bahkan karyawan tersebut diberi kesempatan untuk duduk dilevel yang sesuai yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, karena organisasi atau

perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada siapa saja yang mau terlibat untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan.

9. Kepemimpinan

Organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan pemimpin yang tanggap dimana seorang pemimpin harus mampu mengelola dan mengatur segala kegiatan dan aktivitas yang ada. Sehingga pengembangan perlu dilakukan kepada pemimpin sesuai dengan jabatan yang dipegang seorang pemimpin. Tugas pimpinan tidak hanya berhubungan dengan orang yang berada di atas tetapi seorang pemimpin harus mampu berhubungan dengan orang yang berada di atas tapi ia harus mampu berhubungan dengan orang-orang yang ada dibawahnya. Sehingga dengan adanya pengembangan tersebut seorang pemimpin dapat melakukan tugasnya secara baik, sehingga keberhasilan ataupun kegagalan yang sudah diperoleh organisasi ataupun perusahaan bergantung pada bagaimana pemimpin dalam mengatur, menjaga, serta menjalankan setiap rencana yang sudah ditetapkan dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan.

10. Suksesi Kepemimpinan

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat menggerakkan siklus kepemimpinan yang ada didalam suatu organisasi. Sehingga perusahaan akan mendorong calon-calon pemimpin yang berasal dari internal organisasi untuk dapat berkembang, sehingga suksesi kepemimpinan yang ada didalam organisasi akan dapat berjalan dengan baik.

11. Kompensasi

Pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia sehingga pekerjaan yang diembannya akan lebih efektif dan efisiensi serta karyawan mampu mengemban pekerjaan dengan lebih banyak. Dengan demikian akan lebih banyak meningkatkan kompensasi yang diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan.

2.1.3.4 Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Beberapa manfaat dari program pengembangan sumber daya manusia (Donni, 2016) yaitu :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat di terima
3. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

2.1.3.5 Cara Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan dan pendidikan (Yani, 2012). Pada hakikatnya yang ditujukan untuk menyesuaikan persyaratan atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (sekarang atau masa yang akan datang).

a. Orientasi

Orientasi dapat hanya berupa pengenalan sederhana dengan karyawan lama, atau dapat merupakan proses panjang, yang meliputi pemberian informasi mengenai kebijaksanaan-kebijaksanaan personalia (kondisi kerja, upah dan jaminan sosial) prosedur kerja, gambaran umum, sifat perusahaan dan manfaat-manfaat yang diperoleh dari karyawan baru. Tahap orientasi merupakan kegiatan pengenalan dan penyesuaian karyawan baru dengan organisasi. Proses ini penting karena pekerjaan baru akan terasa sulit dan dapat menyebabkan frustrasi bagi karyawan. Adapun orientasi terbagi menjadi dua yaitu :

1. Orientasi Formal

Orientasi ini berisi informasi-informasi tentang berbagai peraturan perundang-undangan, upah, jam kerja, cuti,, tunjangan-tunjangan, evaluasi kerja, tindakan-tindakan disiplin dan apa yang harus dilakukan kalau ada keluhan-keluhan, promosi dan penempatan, serikat pekerja dan yang lainnya

2. Orientasi Informal

Orientasi ini dilakukan oleh para laki-laki dan para pekerja baru mengenai instansi dan orang yang bekerja didalamnya. Orientasi informal bisa berbentuk nonverbal, para pekerja baru akan belajar mengenai instansi dengan melihat rekan-rekannya yang berpengalaman dalam hubungan dengan para klien, antara satu sama lain.

2.1.3.6 Metode-Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode-metode pengembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 2013)

yaitu :

1. Metode *on the job* antara lain sebagai berikut :
 - a. *Coaching*, dimana seorang atasan memberikan bimbingan dan pengarahan langsung kepada bawahannya dalam pelaksanaan pekerjaannya secara rutin.
 - b. *Planned Progression*, pemindahan karyawan dalam saluran-saluran yang sudah ditetapkan melalui tingkatan-tingkatan setiap orang itu berbeda.
 - c. Penugasan Sederhana, dimana bawahan ditempatkan pada posisi-posisi manajemen tertentu untuk jangka waktu tertentu pula.
 - d. Rotasi Jabatan, yaitu pemindahan karyawan melalui jabatan yang beda.
 - e. Sistem penilaian prestasi formal.
2. Metode *off the job* antara lain sebagai berikut :

Program pengembangan eksekutif, dimana seorang manajer ikut berpartisipasi dalam program-program yang dibuka untuk umum melalui penggunaan analisis kasus, simulasi dan metode pengajaran lainnya. Pengembangan organisasi secara menyeluruh.

Pengembangan sumber daya manusia harus didasarkan pada pengguna metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Program pengembangan sumber daya manusia ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan yang ada dalam suatu organisasi. Metode yang paling penting

dalam pengembangan sumber daya manusia (Donni, 2016) diantaranya ialah sebagai berikut:

a. Metode Pendidikan

Pendidikan merupakan peranan yang sangat penting dari pengembangan sumber daya manusia. Hasil dari pendidikan tersebut dapat dilihat dari adanya perubahan tingkah laku. Hal tersebut berarti pendidikan pada hakikatnya bertujuan untuk mengubah tingkah laku karyawan. Tingkah laku tersebut dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan. Tujuan dari pendidikan adalah deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan. Metode pendidikan biasanya sebagai suatu metode pengembangan untuk karyawan manajerial

b. Metode Pelatihan

Metode ini dipilih berdasarkan analisa kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi serta kebutuhan dari karyawan. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan ialah menyangkut dalam waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang karyawan serta hal hal yang ada hubungannya dengan karyawan.

2.1.3.7 Program Pengembangan Karyawan

Program pengembangan karyawan yang dilakukan suatu perusahaan sangat berbeda satu sama lainnya (Kasmir, 2018) dalam praktiknya program pengembangan karyawan dapat dilakukan melalui :

a. Mengikuti Pendidikan

Artinya dengan mengikuti berbagai bidang pendidikan dengan paket-paket khusus yang sudah diberikan oleh lembaga pendidikan yang berpengalaman dibidangnya masing-masing.

b. Transfer Antar Bagian

Merupakan pengembangan yang dilakukan karyawan untuk menempati suatu bagian terlalu lama. Tujuannya yaitu agar karyawan yang bekerja tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang hanya di satu tempat. Istilah lainnya yaitu rotasi atau mutasi karyawan. Salah satu tujuan rotasi adalah dalam rangka untuk promosi karyawan tersebut kedepan.

c. Promosi Kesuatu Jabatan

Artinya dengan cara memindahkan karyawan ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Promosi tersebut diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih baik sesuai dengan standar perusahaan. Promosi diberikan dalam dua bentuk yaitu naiknya jenjang karir seseorang ke posisi yang lebih tinggi, atau naiknya golongan yang lebih tinggi. Sehingga pada akhirnya akan memberikan manfaat berupa kompensasi yang sesuai dengan jenjang atau yang lebih dikenal dengan sebutan tingkat promosinya.

2.1.3.8 Penilaian Prestasi Karyawan

Prestasi karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2013). Metode penilaian prestasi karyawan (Hasibuan, 2013) pada dasarnya dikelompokkan sebagai berikut :

1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua serta metode yang paling sederhana untuk menilai prestasi karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis yang termasuk kedalam metode tradisional adalah sebagai berikut :

a. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak yang digunakan dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik yang berkaitan dengan inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b. *Employee Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

c. *Check List*

Metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan atau memberikan informasi yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai melakukannya dengan cara tinggal memilih kalimat-kalimat yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik bagi setiap individu.

d. *Freeform Essay*

Metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/ karyawan yang sedang dinilainya.

e. *Critical Incident*

Metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya.

2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi karyawan. Metode-metode modern sebagai berikut:

a. *Assessment Centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Pembentukan tim ini harus lebih baik sehingga penilaiannya secara objektif serta indeks prestasi yang diperoleh harus sesuai dengan fakta atau kenyataan dari setiap individu karyawan yang dinilai.

b. *Management By Objective*

Metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human Asset Accounting*

Metode ini faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam perusahaan.

2.1.3.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia perlu memperhatikan faktor-faktor, baik itu didalam organisasi maupun diluar organisasi(Donni, 2016). Diantara faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Internal
 - a. Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai misi atau tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan perencanaan yang baik. Sehingga diperlukan kemampuan tenagasumber daya manusia melalui pengembangan sumber daya manusia.

- b. Strategi Pencapaian Tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi tentunya akan ada yang sama dengan organisasi lainnya, tetapi cara untuk mencapai misi atau tujuannya itu yang berbeda disetiap organisasi. Oleh karena itu kemampuan karyawan diperlukan dalam memperkirakan untuk mengantisipasi keadaan diluar, sehingga strategi yang sudah disusun dapat memperhitungkan dampak yang akan terjadi didalam organisasi.

- c. Sifat dan Jenis Tujuan

Sifat dan jenis dalam kegiatan organisasi sangatlah penting bagi pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia pada organisasi bersifat ilmiah. Program pengembangan sumber daya manusia antara organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreativitas.

d. Jenis Teknologi yang Digunakan

Pengembangan dalam organisasi harus mempersiapkan tenaga dalam mengoperasikan teknologinya.

2. Faktor Eksternal

a. Kebijakan Pemerintah

Kebijakan yang dikeluarkan pemerintah baik itu didalam undang-undang maupun peraturan pemerintah, karena kebijakan-kebijakan tersebut merupakan arahan yang harus diperhitungkan untuk mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia didalam suatu organisasi.

b. Sosio Budaya Masyarakat

Faktor sosio budaya masyarakat tidak dapat diabaikan karena dalam suatu organisasi apapun yang didirikan didalam organisasi untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio budaya yang berbeda. Oleh sebab itu dalam mengembangkan sumber daya manusia didalam suatu organisasi faktor eksternal perlu dikembangkan.

c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi sangatlah pesat. Organisasi yang baik harus mampu memilih teknologi yang tepat. Oleh sebab itu kemampuan karyawan organisasi diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

2.1.3.10 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada karyawan yang baru di rekrut, akan tetapi untuk karyawan yang sudah lama bekerja.

Indikator dari pengembangan sumber daya manusia dapat diketahui bahwa pengembangan merupakan suatu proses yang dikemukakan oleh Flippo (Yuniarsih, 2013) yang terdiri dari :

1. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Adapun manfaat dari pelatihan menurut Mangkunegara dalam (Yulianti, 2015) adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- e. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berkinerja secara maksima
- f. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Meningkatkan keusangan
- h. Meningkatkan perkembangan skill karyawan.

2. Pendidikan

Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, pengertian dan latar belakang. Orang yang memiliki pendidikan tinggi akan memiliki pendidikan yang lebih luas, terutama dalam penghayatan akan arti produktivitas (Mulyana, 2009). Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang

terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi (UU No 20 Tahun 2005).

Berdasarkan pendapat Flippo (Yuniarsih, 2013) diatas menunjukkan bahwa untuk pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara harus diberikan pengembangan melalui pelatihan yang berkaitan dengan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya, kemudian aparatur juga diberikan kesempatan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan pendidikan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan.

(Pepra mensah, 2018) indikator pengembangan sumber daya manusia sudah diterapkan antara lain :

a. Prestasi Kerja Karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan yang sudah mengikuti pengembangan baik itu kualitas maupun kuantitas kerjanya akan meningkat, maka metode pengembangan yang dilakukan sangat baik. Tetapi jika prestasinya itu biasa saja, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

b. Kedisiplinan Karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan maka karyawan tersebut akan semakin baik dan metode pengembangan yang dilakukan juga baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik.

c. Absensi Karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi jika absensi karyawan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik.

d. Tingkat Kerjasama Karyawan

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

e. Kesempatan-Kesempatan Untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya untuk meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka sudah memanfaatkan kesempatan-kesempatan dalam diri mereka untuk tumbuh.

f. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen bertujuan untuk mendorong program pengembangan sangat dipengaruhi dukungan dari para manajer.

g. Tingkat Upah Intensif Karyawan

Jika tingkat upah intensif karyawan meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan itu baik.

(Niazi, 2011) indikator pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja Karyawan

b. Kedisiplinan Karyawan

c. Absensi Karyawan

d. Tingkat Kerusakan Produksi, Alat dan Mesin

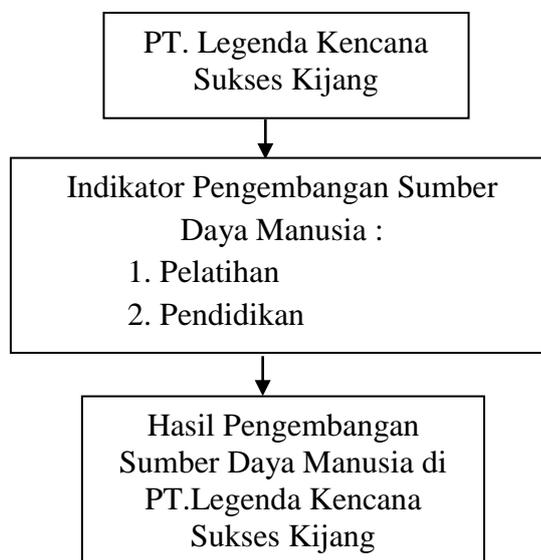
e. Tingkat Kecelakaan Karyawan

- f. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu
- g. Tingkat Kerjasama
- h. Prakarsa Karyawan
- i. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian yang dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah kajian tentang Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



(Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian, 2019)

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini sebagai acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penulis. Namun penulis akan mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam rangka memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal yang terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

1. Jurnal yang disusun oleh (Yeremia & Santoso, 2014) yang melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT. Wahana Kosmetika Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan di PT. Wahana Kosmetika Indonesia. Sampel dipilih secara purposive yaitu direktur, manajer produksi, manajer personalia dan karyawan. Data dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa PT. Wahana Kosmetika Indonesia sudah melakukan penelitian dan pengembangan, pengembangan organisasi dan pengembangan manajemen namun belum melakukan perencanaan karier dan pengembangan karier. Hal ini ditingkatkan oleh perusahaan demi mencapai peningkatan kualitas sumber daya manusia.
2. Jurnal yang disusun oleh (Irzal, Ivonne, & Rotinsula, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Dtikawanu.com”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja jurnalis media online sudah efektif dan sudah sesuai dengan prinsip pelatihan dan pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini adalah di media online detikawanua.com PT. Media Sahabat Rakyat mulai bulan September-Desember 2016 sudah berjalan cukup efektif, dimana penerapannya terus berkelanjutan mengikuti prinsip-prinsip pelatihan dan pengembangan dan kinerja.

3. Jurnal yang disusun oleh (Tilon, 2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di *City Of Tomorrow* Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada RESTORAN A&W. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif melalui wawancara dan observasi. Teknik penentuan informan yang digunakan oleh penulis adalah purposiv sampling, manager, dan supervisor. Penulis menggunakan teknik triangulasi sebagai teknik untuk menguji keabsahan data. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan metode yang menggunakan terbukti efektif, seperti proses pelatihan calon karyawan yang menggunakan metode pelajarandidalam kelas dan pelatihan sambil bekerja, sedangkan dalam proses pengembangan karyawan, metode yang digunakan adalah metode rotasi

pekerjaan, persiapan untuk mengganti dan juga memakai kembali metode pelatihan.

4. Jurnal yang disusun oleh (Niazi, 2011) melakukan penelitian yang berjudul “Pelatihan Dan Pengembangan Dan Perannya Dalam Kinerja Organisasi”. Penelitian ini melakukan analisis bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk menciptakan organisasi pembelajaran yang memastikan bahwa karyawan melalui penambahan nilai dapat secara efektif melakukan pekerjaan mereka, dapatkan keunggulan kompetitif dan pertumbuhan diri kinerja terukur yang dihasilkan dari pelatihan dan pengembangan yang baik ini akan meningkatkan kinerja organisasi.
5. Jurnal yang disusun oleh (Pepramensah, 2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pelatihan Dan Pengembangan Dan Peningkatan Kinerja Membuat Kasus Untuk Investasi Dalam Sumber Daya Manusia”. Penelitian ini melakukan analisis untuk mempertimbangkan pentingnya sumber daya manusia dalam masyarakat yang berbasis pengetahuan. Penelitian ini berfokus kepada tinjauan literatur dan pekerjaan penelitian tentang pelatihan dan pengembangan karyawan dan menekankan kepada pentingnya investasi tersebut pada kinerja organisasi dan khususnya untuk organisasi di sub-Sahara Afrika, seperti Ghana.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metodologi penelitian adalah sekumpulan adanya peraturan, kegiatan serta prosedur yang digunakan oleh pelaku suatu disiplin ilmu (Sugiyono, 2012). Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositifisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek secara alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) (Sugiyono, 2012). Untuk mengembangkan teori metode kualitatif paling cocok digunakan untuk mengembangkan teori dibangun melalui data yang diperoleh melalui lapangan.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang melalui hasil wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang dapat dijadikan sebagai data primer yaitu bagian mekanik di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen grafis tabel, catatan, notulen, rapat, foto-foto, film, rekaman video, benda-benda dan lainnya yang dapat memperkaya data primer (Siyoto, S & Sodik 2015). Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang data sekunder yang didapatkan berupa dokumen-dokumen meliputi profil perusahaan, data karyawan lain-lain yang diperlukan dalam penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian ini adalah mendapatkan data tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka seorang peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Sumber data yang paling umum adalah wawancara, observasi, serta dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Wawancara

Interview yang dikemukakan oleh (Rumengan, 2015) yang menyatakan bahwa wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh kedua belah pihak, yaitu wawancara akan mengajukan pertanyaan. Data yang akan digali dengan teknik ini adalah mengenai pengembangan sumber daya manusia pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang. Wawancara dalam penelitian kualitatif terdiri atas tiga wawancara, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur, dari beberapa jenis penelitian wawancara tersebut, dalam penelitian ini

peneliti menggunakan jenis wawancara semi terstruktur, yaitu seorang peneliti berpedoman pada wawancara dan memungkinkan adanya pertanyaan diluar pedoman yang telah dibuat namun masih ada kaitannya dengan masalah pengembangan sumber daya manusia dan wawancara terstruktur dilakukan dengan *face to face interview* (wawancara berhadapan), dengan informan atau narasumber secara mendalam yakni mekanik yang ada di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang.

b) Obsevasi

Observasi (Rumengan, 2015) merupakan proses aktivitas yang mempengaruhi oleh ekspresi pribadi, pengalaman, pengetahuan, perasaan nilai-nilai harapan dan tujuan observasi. Observasi dilakukan dimana peneliti langsung turun kelapangan (lokasi penelitian) dan mengamati setiap kegiatan, perilaku karyawan, dan lingkungan dilokasi penelitian.

c) Dokumentasi

Dokumentasi (Sugiyono, 2012) adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur organisasi, daftar dan beberapa contoh dokumen dan catatan. Prosedur kegiatan serta laporan yang ada di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang.

d) Literatur

Literatur digunakan untuk mengungkapkan berbagai teori-teori yang sesuai dengan permasalahan yang sedang dihadapi atau diteliti sebagai bahan pembahasan hasil dari penelitian. Literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan

mengumpulkan data melalui buku-buku yang ada hubungannya dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti (Sujarweni, 2015). Berawal dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan individu-individu atau kelompok atau keseluruhan subyek akan diteliti dalam suatu penelitian ini adalah karyawan di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yang berjumlah 14 (empat belas) karyawan. 8 orang karyawan bagian dikantor, 6 orang karyawan bagian di bengkel.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak yang akan diteliti (Sujarweni, 2015). Adapun proses pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini penulis akan memilih informan yang dipandang memiliki informasi-informasi yang memadai, sehingga kemungkinan pilihan informan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan kemantapan peneliti dalam mengelola data. Dalam

pengambilan *sampling* di PT. Legenda Kencana Sukses Kijang yang menjadi sumber data adalah 1 orang kepala bengkel dan 2 orang bagian mekanik yang sudah mengikuti pelatihan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur (Sugiyono, 2012). Berdasarkan judul penelitian yang telah dikemukakan yaitu Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Legenda Kencana Sukses Kijang, dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pertanyaan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk mempersiapkan persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Yuniarsih,2013).	1. Pelatihan 2. Pendidikan (Yuniarsih,2013). 3).	Wawancara

Sumber: Data sekunder yang diolah (2019)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Adapun pengolahan data model analisis interaktif Miles dan Huberman dalam (Idrus, 2009) adalah sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan kedalam tiap permasalahan melalui uraian yang singkat, mengarahkan dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan divertifikas. Data yang direduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih spesifik sehingga mempermudah penulis dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencari data tambahan jika diperlukan. Semakin lama peneliti berada dilapangan maka jumlah data yang sudah didapat akan semakin banyak. Oleh karena itu, reduksi data perlu dilakukan sehingga data tidak bertumpuk agar tidak mempersulit dalam menganalisis selanjutnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data diarahkan agar data dari hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting yang akan menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal, yang disertai proses analisis yang terus menerus sampai dengan proses penarikan kesimpulan. Selanjutnya langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan yang berdasarkan temuan dalam melakukan verifikasi data.

3. Menarik Kesimpulan atau Verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan merupakan usaha untuk mencari makna atau arti keteraturan serta pola-pola dan penjelasan. Sebelum penarikan kesimpulan terlebih dahulu perlu dilakukannya reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dari kegiatan sebelumnya. Penarikan kesimpulan merupakan proses terakhir dari pengolahan data.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data yang diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus menerus sampai datahnya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut mengakibatkan variasi data yang tinggi sekali. Data yang diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada pola yang jelas. Oleh karena itu mengalami kesulitan dalam melakukan analisis. Seperti dinyatakan oleh Miles dan Huberman yang paling penting serius dan yang sulit dalam analisis data kualitatif karena metode analisis belum dirumuskan dengan baik (Sugiyono, 2013).

3.7.1 Uji Kredibilitas

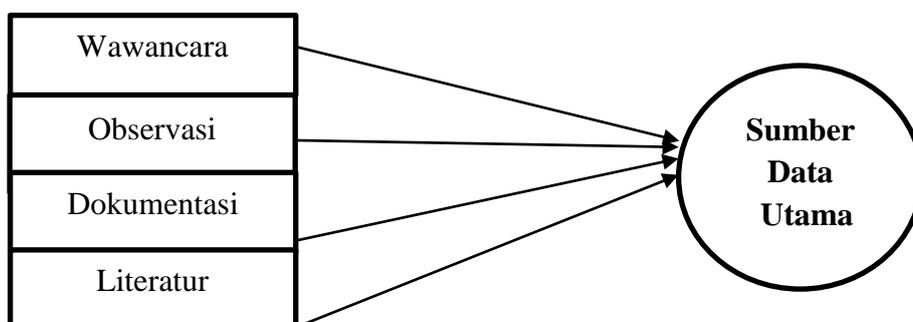
Dalam buku (Sugiyono, 2013) ada beberapa macam cara pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian. Pada penelitian

ini peneliti mengambil satu cara untuk menguji keabsahan data peneliti yaitu dengan cara uji triangulasi.

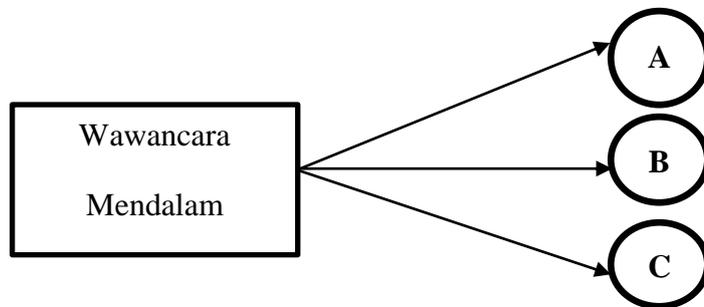
3.7.2 Triangulasi sumber

Triangulasi sumber yaitu menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai macam sumber memperoleh data. Yang penting dalam triangulasi sumber ialah mengetahui adanya alasan-alasan terjadinya perbedaan-perbedaan tersebut. Sebuah strategi kunci harus menggolongkan masing-masing kelompok, bahwa penelitian sedang “mengevaluasi”. Kemudian yakin pada sejumlah orang untuk membandingkan diri masing-masing kelompok dalam evaluasi tersebut. Dengan demikian, triangulasi sumber berarti membandingkan (cek ulang) informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda misalnya, membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan apa yang dikatakan umum, dengan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang ada. Maka penulis mengajukan pengujian data yang diperoleh dari kepala bengkel dan karyawan bagian mekanik. Triangulasi sumber dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini:

Gambar 3.1
Triangulasi Sumber



Gambar 3.1 Triangulasi (Teknik Pengumpulan Data) bermacam-macam pada sumber yang sama



Gambar 3.2 Triangulasi sumber pengumpulan data bermacam-macam sumber data A,B,C

Sumber:(Sugiyono,2013)

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama.
- Donni, J. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: Erlangga.
- Irzal, M., Ivonne, S., & Rotinsula, J. J. (2017). Pelatihan dan Pengembangan Sdm Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Jurnalis Media Online Di Detikawanua.Com, 5(2), 1133–1141.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusdyah, I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Malayu S.P Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manajemen. (n.d.). Retrieved from <https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Sandiasih, Ed.) (Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Niazi, A. S. (2011). Training and Development Strategy and Its Role in Organizational Performance, 1(2), 42–57. <https://doi.org/10.5296/jpag.v1i2.862>
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Kelima)*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.

- Pepra-mensah, J. (2018). Training and Development; and Performance Improvement : Making a Case for Investment in Human Capital ., 20(5), 1–6. <https://doi.org/10.9790/487X-2005080106>
- Rumengan, J. (2015). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Perdana Publishing.
- Sabardi, A. (2010). *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: Stim Ykpn.
- Sholihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Siyoto,S & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Literai Media Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2013b). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st Ed.). Yogyakarta1: Pt Pustaka Baru.
- Suparno, E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manuia* (Pertama). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tilon, D. A. (2013). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A & W Di City Of Tomorrow Surabaya, 1(3).
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yeremia, F., & Santoso, T. (2014). Manusia Di Pt Wahana Kosmetika Indonesia, 2(2).
- Yuniarsih. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktek Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

"CURRICULUM VITAE"



Nama : Irsa Tiara
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Kijang, 29 Desember 1996
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : irsatiara29@gmail.com
Alamat : Jl. Kp Sukamaju RT.005/RW.012, Kijang Kota
Pendidikan : - SD Negeri 006 Bintan Timur
- SMP Negeri 2 Bintan
- SMA Negeri 1 Bintan
- STIE Pembangunan Tanjungpinang