

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada suatu institusi atau perusahaan terdapat sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mengelola operasional serta melaukan tugas – tugasnya masing – masing yang sudah disusun dalam struktur organisasi yang sudah disepakati bersama demi mencapai tujuan dibangunnya institusi atau perusahaan tersebut. Sejak memasuki era revolusi industri 4.0 banyak terbuka lapangan kerja serta peluang baru pun bermunculan dengan banyaknya berdiri intitusi, perusahaan maupun industry yang bergerak di berbagai macam bidang. Walaupun begitu, kriteria untuk calon pekerja yang baru pun semakin meningkat, dikarenakan tidak hanya sekedar sumber daya manusia yang dibutuhkan, akan tetapi juga paham akan teknologi yang sejak masa revolusi industry 4.0 teknologi pun juga sangat berkembang pesat sampai dengan sekarang.

Untuk mengikuti perkembangan dan mempertahankan sesuatu kita harus terus belajar dan pandai untuk menggali informasi. Tidak hanya saat menyeleksi para calon pekerja atau sumber daya manusia, peran perusahaan juga penting untuk memberikan wawasan dan pelatihan kepada para karyawan atau pekerja yang sudah diseleksi dan diterima agar bisa tetap mengikuti alur

perkembangan zaman yang berdampak baik bagi kelancaran operasional dan kemajuan perusahaan.

Sebab itu, maka perusahaan membutuhkan pelatihan yang efektif untuk membina karyawan untuk bisa berkontribusi dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, banyak faktor dan indikator yang bisa menentukan keefektifan pelatihan tersebut tergantung bagaimana perusahaan tersebut dapat mengevaluasi dan menyadari apa saja yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemahaman serta pengamatan yang baik untuk apa yang dibutuhkan perusahaan, dapat menjadi acuan bagi pelatihan karyawan. Salah satu contohnya yaitu kepelatihan untuk bisa mengelola SDM agar bisa menguasai strategi pemasaran, sehingga bisa mengetahui langkah yang harus diambil untuk bisa melakukan *approaching* kepada targer pasar. Sebagai bagian dalam perusahaan yang ditunjuk untuk bisa meningkatkan proses perkembangan perusahaan menjadi lebih baik, kita perlu melakukan pemantauan untuk melihat efektifitas dari kepelatihan pada sumber daya manusia yang menjadi cikal-bakal penerus perkembangan perusahaan.

Di dalam perusahaan kepelatihan karyawan atau SDM itu biasa disebut juga *Management Trainee* (MT), yaitu untuk melatih orang – orang yang bekerja bersamaan dengan para manajer dan eksekutif lainnya. Pengajaran yang dilakukan dalam pelatihan merupakan manajer atau eksekutif yang sudah berpengalaman lama, dan telah menguasai ilmu yang siap dibagikan kepada penerus atau junior. Pelatihan ini sangat berpengaruh terhadap divisi – divisi seperti keuangan, pemasaran, penjualan, dan produk atau jasa. Karena di

dalam pengajaran MT tidak hanya membagikan teori saja, akan tetapi ujian tertulis seperti psikotes dan evaluasi pada aspek lainnya merupakan salah satu cara untuk membantu mengetahui kekurangan dan kendala yang terjadi pada divisi tersebut atau pun secara luas bagi perusahaan. Tidak hanya para mentor, manajer, atau eksekutif yang berperan, akan tetapi SDM atau para karyawan yang ikut pelatihan sebagai eksekutor juga mempunyai tanggung jawab dan tugas yang harus dijalani sebagai *Management Trainee*. Untuk menjalani program tersebut diperlukan skill *multitasking* yang luar biasa. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan manajerial dari SDM tersebut seperti, mengamati dan belajar pengalaman – pengalaman rekan kerja lainnya, menyerap informasi dengan baik sehingga menghindari adanya kesalahan teknis dalam pekerjaan, mendengarkan masukan mentor atau senior yang bertujuan untuk menghindari kesalahan yang pernah terjadi, belajar mengenai resolusi untuk pemecah permasalahan dalam pekerjaan dan yang lainnya mengenai moral yang baik sebagai pondasi dalam setiap individu.

Kali ini, sumber penelitian yang diambil oleh penulis yaitu berasal dari sebuah perusahaan jasa ekspedisi, yaitu PT Dakota Buana Semesta. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengiriman barang domestik. Berawal dari nama Dakota Jaya Raya yang didirikan pada sekitar tahun 1980-an oleh *Co-founder*, Bapak Soemantri dan berubah menjadi Dakota Cargo sejak 10 Desember 1996 dan terus berkembang dengan jumlah tenaga kerja tercatat di 2019 hingga 1300 orang, memberikan pelayanan pengiriman barang kepada pelanggan dengan

menjawab tantangan pertumbuhan dan perkembangan usaha jasa angkutan/transportasi sesuai permintaan serta kebutuhan pelanggan atau masyarakat. Dakota Group serius dalam mengembangkan dan membangun berbagai jenis layanan logistik yang mengikuti perkembangan zaman. Dibalik kesuksesan sebuah perusahaan, terdapat budaya kerja yang dijunjung tinggi ataupun budaya perusahaan tersebut. Dakota Cargo memiliki semboyan yang merupakan budaya perusahaan yang diterapkan, yaitu *SPIRIT (Service First, Pro Active, Initiative, Responsibility, Integrity, Team work)*. Secara ringkas bisa disimpulkan bahwa PT Dakota Buana Semesta menjunjung pelayanan yang bertanggung jawab, penuh dengan integritas, serta bisa mengutamakan kepentingan pelanggan untuk menjadi yang terbaik dalam penyedia layanan jasa dan juga memiliki kerja sama yang tinggi untuk bersama – sama memajukan perusahaan. Salah satu contoh bahwa perusahaan Dakota Cargo mengikuti perkembangan zaman, yaitu dengan adanya teknologi “pelacakan kiriman”. Dakota Cargo memanfaatkan teknologi GPS berdasarkan alamat serta nomor resi yang tertera pada barang pengiriman dan juga pos – yang ada di setiap daerah yang dilewati.

Berdasarkan perkembangan teknologi yang ada pada PT Dakota Buana Semesta mengikuti perkembangan zaman, maka SDM pun juga dituntut untuk paham sistem – sistem baru yang sedang dikembangkan. Oleh karena itu dalam pelatihan yang diadakan oleh PT Dakota Buana Semesta dalam divisi *Management Trainee* keefektifitasan perlu diperhatikan. Bagaimana para SDM atau karyawan bisa menyerap informasi yang dibagikan oleh para mentor serta

senior yang berpengalaman dalam bidangnya masing – masing. Sehingga menghindari adanya kesalahan – kesalahan yang bisa berakibat fatal seperti kehilangan pelanggan ataupun mitra perusahaan. Adapun kekurangan dalam pelatihan pada divisi *management trainee* seperti kurangnya penguasaan dalam proses pengiriman barang dari awal sampai ke tangan customer, dan juga pengetahuan akan jalur yang ditempuh selama pengiriman dan pos yang akan dilewati untuk transit barang pengiriman. Oleh karena itu melihat adanya kekurangan dan faktor yang melatarbelakangi terjadinya kekurangan tersebut, menurut penulis diperlukan evaluasi atau tinjauan kembali tentang bagaimana Efektifitas dari pelatihan yang ada pada divisi *Management Trainee*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang yang telah diuraikan diatas, Penulis dapat mengambil satu rumusan masalah yang akan diambil untuk dibahas pada penelitian ini yaitu “Bagaimana Analisis Tentang Efektifitas Pelatihan Karyawan Pada Divisi *Management Trainee* PT Dakota Buana Semesta?”

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis untuk mengetahui efektifitas dari pelatihan karyawan pada divisi *management trainee*. Hal ini dikarenakan masih ada kekurangan dalam proses pelatihan karyawan dan juga masih banyak kendala untuk memberikan pengajaran yang optimal

kepada karyawan baru untuk bisa turut serta memajukan perusahaan sesuai visi misi dan terus bisa bersaing dalam perkembangan zaman.

2. Manfaat Penulisan

a) Manfaat untuk Penulis

Dengan membuat analisis mengenai topik ini, penulis dapat mengembangkan pola pikir serta wawasan untuk bisa memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan dan lebih memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia dan juga bisa mengikuti perkembangan zaman.

b) Manfaat untuk Universitas

Dengan penelitian analisis yang Penulis lakukan, maka Universitas dapat memberikan wawasan kepada civitas akademik dan sumber pengalaman baru untuk bisa memajemen sumber daya manusia dengan baik.

c) Manfaat untuk Perusahaan/Lembaga

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Penulis, Perusahaan/Lembaga dapat menjadikan hasil penelitian sebagai referensi ataupun resolusi guna memaksimalkan manajemen sumber daya menjadi lebih baik dan bisa terus berkembang untuk mencapai tujuan dari perusahaan serta mengoptimalkan kemampuan Perusahaan untuk terus bersaing.