

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era New Normal ini, tentu pemerintah melakukan segala upaya untuk menekankan angka positif covid-19 khususnya pada model pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pada masa new normal ini membuat munculnya hambatan-hambatan baru dalam upaya perusahaan melakukan pengembangan sumber daya manusia, perusahaan sesegera mungkin mencari solusi guna memberikan pendidikan dan pelatihan untuk para karyawannya. Lalu muncul sebuah solusi yang diberikan pemerintah yaitu Work From Home (WFH) atau disebut dengan bekerja dari rumah melalui media digital. Hal ini dilakukan sebagai alternatif agar perekonomian dapat terus berjalan dan dilakukan dengan mengikuti anjuran protokol kesehatan yang sudah ditetapkan. Dengan dilakukannya Work From Home (WFH) tentu muncul beberapa hambatan yang baru, seperti gangguan yang terjadi pada sinyal, listrik dan juga perbedaan fasilitas di kantor dan dirumah.

Pada masa ini pula kemajuan sebuah teknologi sudah mencapai pada titik puncaknya. Revolusi industri 4.0 sebagai sebuah bukti bahwa manusia sudah berhasil mengembangkan teknologi hingga membantu disegala bidang kehidupan manusia. Teknologi membuat manusia menjalani hidup dengan lebih mudah, efektif dan efisien. Hal ini membuat perusahaan/organisasi perlu melakukan pengembangan berupa pendidikan dan pelatihan pada karyawannya, agar karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam penggunaan sumber daya dalam organisasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dilakukan dengan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, dilihat dari segi keterampilan maupun pengetahuan dan mental dengan harapan dapat menciptakan *Good Governance* (pemerintahan yang bagus) yang diinginkan oleh setiap

masyarakat. Karyawan sebagai aset utama dalam sebuah organisasi memegang peran penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Semua unsur sumber daya dalam organisasi tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi.

Pengembangan SDM dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan nilai tambah karyawan agar suatu organisasi menjadi lebih produktif dan sekaligus mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Pengembangan Sumber Daya Manusia membantu karyawan untuk berkembang agar menjadi sumber daya yang andal dan tentu bermanfaat bagi organisasi. Melalui kegiatan pengembangan SDM nantinya akan timbul rasa keterkaitan karyawan terhadap organisasi.

(Jesi Angria Utari, 2017) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Sedangkan menurut (Pramono & Handini, 2020), pengembangan Sumber daya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi dalam suatu perusahaan berarti adanya peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berpikir, dan kemampuan manajerial dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan intelektual para karyawan guna persiapan untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar dan lebih tinggi, dan dengan dilakukannya pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan produktivitas karyawan

Dalam Penelitian terdahulu juga menurut (Syah et al., 2018) Pengembangan karyawan ( pendidikan dan pelatihan ) perlu dilakukan setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat konsumen. Dan

terdapat didalamnya penilaian prestasi yang merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang dilakukan. Penilaian prestasi ini pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan. Indeks prestasi ini juga harus menjadi dasar untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan apakah ia dipindahkan, dipromosikan, ataupun diberhentikan. Tanpa adanya tindakan lebih lanjut tidak ada gunanya dilakukan penilaian prestasi karyawan, oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang baik bagi pribadi karyawan yang bersangkutan.

Oleh karena itu pada saat ini adalah masa revolusi industri 4.0 PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta yang bergerak di bidang Jasa Manajemen Layanan Transaksi, Manajemen Layanan Lalu Lintas dan Jasa Manajemen Layanan Pemeliharaan Jalantol harus terus melakukan pendidikan dan pelatihan untuk para karyawannya agar bisa memaksimalkan penggunaan teknologi yang ada pada perusahaan, ditambah pada masa ini juga adalah masa kompetisi, yang artinya jika karyawan tidak mengembangkan kemampuan dan kualitas yang dimiliki maka akan kalah bersaing dengan oranglain. Tentu hal tersebut dapat mengakibatkan kehilangan tempatnya di perusahaan. Dengan dilakukannya program pengembangan SDM, maka seorang karyawan akan memahami dan mengelola kemampuan yang dimilikinya, agar lebih sesuai dengan tuntutan zaman.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Divisi Sumber Daya Manusia pada Masa New Normal di PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta”.

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna untuk memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang luas dan tidak berkaitan dengan pokok permasalahan

1. Model Pengembangan Sumber Daya Manusia yang di gunakan pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.
2. Tanggapan karyawan terkait pengembangan sumber daya manusia.
3. Program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan.
4. Hambatan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia pada masa new normal.

### **1.3 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian pada penelitian ini adalah Model Pengembangan Sumber Daya Manusia.

### **1.4 Sub Fokus Penelitian Model Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Sub Fokus pada penelitian ini adalah :

#### **1. Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia ialah individu yang bekerja dan menjadi suatu penggerak pada sebuah organisasi atau perusahaan, serta memiliki fungsi sebagai sebuah aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **2. Pendidikan & Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan pemahaman pekerja (pegawai) terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya.

#### **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan adalah sebuah usaha perusahaan untuk terus meningkatkan kemampuan –kemampuan karyawan seperti kemampuan teknis, teoritis, konseptual

dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan.

#### 4. Karir

Karir dapat diartikan sebagai sebuah urutan, status, jenjang dan pengalaman pekerjaan, jabatan atau juga posisi seseorang baik dalam perusahaan, organisasi maupun sebuah pekerjaan sambilan (freelance) sehingga menuntut sebuah tanggung jawab dan kemampuan kerja yang lebih baik.

### 1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa model pengembangan sumber daya manusia pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta?
2. Bagaimana tanggapan karyawan terkait pengembangan sumber daya manusia?
3. pa saja program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan?
4. Apa hambatan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia pada masa new normal?

### 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis berusaha untuk mengungkapkan hal-hal berikut :

1. Untuk mengetahui apa model pengembangan sumber daya manusia pada PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana tanggapan karyawan terkait pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pada masa new normal.

3. Untuk mengetahui apa saja program pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan?
4. Untuk Mengetahui Apa hambatan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia pada masa new normal.

### **1.7 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain

1. Bagi Perusahaan, dari hasil penelitian ini dapat memberi masukan yang berguna bagi PT. Jalantol Lingkarluar Jakarta dalam Model Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, sebagai guna membantu para mahasiswa dalam melakukan penelitian tentang Model Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan mengenai hasil Model Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terdapat di perusahaan.

### **1.8 Sistematika Penulisan**

Penulisan pada proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan proposal skripsi sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah tujuan masalah manfaat penelitian batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan model konseptual penelitian pada umumnya.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari desain penelitian tahapan penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas perihal tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

### **BAB V : HASIL PEMBAHASAN**

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan saran.

