

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dianggap kekayaan di suatu perusahaan, dimana perusahaan dapat menjalankan suatu bisnis dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Adanya sumber daya manusia di suatu perusahaan dapat menciptakan kerja sama dan memberikan kualitas yang baik untuk mencapai target perusahaan. Oleh karena itu pentingnya pengembangan yang harus diberikan kepada sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi agar perusahaan semakin berkembang sesuai zamannya.

Karyawan harus memiliki kemajuan dalam mengembangkan diri, Pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan potensi seseorang, baik dari segi kepribadian maupun sosial-emosional, dengan tujuan agar dapat terus berkembang dan bertumbuh menurut Riska Gustiana¹, Taufik Hidayat², 2022. menurut Kumala, 2022 Pengembangan diri merupakan proses di mana sikap dan perilaku seseorang terbentuk secara bertahap melalui pengalaman yang berulang, hingga mencapai tingkat otonomi atau kemandirian dalam perilaku tertentu, sedangkan menurut Sekar & Kamarubiani, 2023 Pengembangan diri mencakup pengoptimalkan semua potensi individu untuk meningkatkan kemampuan berpikir, inisiatif, dan kapasitas intelektual melalui berbagai kegiatan aktif.

Pengembangan diri sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karna itu perusahaan harus memberikan suatu sistem untuk meningkatkan kualitas karyawan, namun pengembangan juga belum tentu bisa meningkatkan kualitas karyawan di suatu perusahaan ada beberapa faktor yang menyebabkan pengembangan karyawan kurang optimal kendala nya karyawan menganggap remeh pelatihan yang diberikan. Kurang optimal pengembangan inilah yang akhirnya membuat karyawan sedikit tertinggal pada perkembangan.

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri) adalah perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi pupuk urea. Dioperasikan oleh pemerintah dimana pengembangan karyawan juga diutamakan yang dikelola oleh pihak Pengelolaan dan Pembelajaran Sumber Daya Manusia (PPSDM). Berdasarkan Evaluasi yang penulis lakukan, proses yang digunakan dalam memberikan pengembangan terhadap karyawan PT Pusri adalah

Learning and Development. Proses pengembangan menggunakan *Learning and Development*. Pengembangan adalah usaha yang teratur dan terencana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi di tempat kerja.

Departemen Pengelolaan dan Pembelajaran Sumber Daya Manusia di PT Pusri memberikan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk, memajukan produktivitas, dan mengembangkan karyawan yang kompeten. Menurut Yuniar, 2020, pelatihan adalah proses memperluas pengetahuan dan keterampilan seseorang. pelatihan adalah aktivitas yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas, keahlian dan kemampuan (dilakukan setelah menerima posisi atau pekerjaan tertentu). Dengan pelatihan dan pengembangan yang sudah dilakukan dapat dilihat tingkat keseriusan karyawan yang kurang dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sehingga tidak sesuai dengan tujuan pemberian pelatihan dan pengembangan oleh perusahaan menurut Thalib, 2022b.

Di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, pengembangan pegawai sudah dilakukan sesuai SOP yang berlaku. Proses pengembangan dilakukan menggunakan *Learning and Development* sebagai program dalam pengembangan. Pada pengembangan menggunakan metode salah satunya pelatihan dan sertifikasi, sebelum diberikan kepada karyawan didata terlebih dahulu untuk menyesuaikan unit kerjanya kemudian dihubungi untuk bisa atau tidak mengikuti pelatihan tersebut setelah itu dilakukannya pelatihan. Kendala yang dihadapi ialah karyawan yang tidak memiliki waktu dalam mengikuti pengembangan ini mengakibatkan kurangnya pengembangan terhadap karyawan.

Oleh sebab itu, penulis ingin membahas masalah Pengembangan pada Departemen Pengelolaan & Pembelajaran Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan judul **“EVALUASI PROSES PENGEMBANGAN PEGAWAI MENGGUNAKAN *LEARNING AND DEVELOPMENT* PADA PT PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

sesuai apa yang penulis kemukakan dilatar belakang, penulis dapat merumuskan masalah yakni **“Bagaimana Proses Pengembangan Pegawai menggunakan *Learning and Development* pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang”**.

1.3 Ruang Lingkup Dan Batasan Masalah

Guna menghindari kekeliruan dari masalah yang dibahas, penulis mempersempit cakupan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di divisi Pengelolaan dan Pembelajaran Sumber Daya Manusia di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. “Evaluasi Proses Pengembangan Pegawai Menggunakan *Learning and Development* pada Pt Pupuk Sriwidjaja Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui proses pengembangan pegawai menggunakan *Learning and Development* pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dalam proses pengembangan menggunakan *Learning and Development* membantu untuk pegawai meningkatkan kinerjanya.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Dari penulisan karya akhir ini memiliki manfaat yakni:

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Universitas.

Menjadi panduan untuk Proses Pengembangan Pegawai menggunakan *Learning and Development* dan bisa digunakan untuk referensi bagi peneliti yang lain.

b. Bagi Instansi lain

Menjadi manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan Proses Pengembangan Pegawai menggunakan *Learning and Development*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menjadi sumber referensi dan pertimbangan untuk kemajuan ilmu pengetahuan yang berkaitan bagi Proses Pengembangan Menggunakan *Learning and Development*.

b. Bagi Perusahaan

Menjadi sumber informasi dan pengetahuan bagi bisnis untuk meningkatkan proses pengembangan.

c. Bagi Pihak Lain

Menjadi informasi dan referensi bagi peneliti lainnya.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Objek Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang di alamat Jl. Mayor Zen, Kecamatan Kalidoni, Palembang, Sumatra Selatan. Waktu yang penulis mulai tanggal 08 Juli 2023 s/d 08 September 2023.

1.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menerapkan metode pengumpulan data dan informasi melalui:

1. Observasi

Metode observasi ini dilakukan langsung ke tempat pengamatan yang akan diteliti penulis pada PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang mengenai Proses Pengembangan Pegawai menggunakan *Learning and Development* yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan pegawainya.

2. Wawancara

Metode wawancara ini dilakukan langsung dengan Pegawai di bagian pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Narasumber dalam Penelitian adalah Ibu Faradilla Ainun, Ibu Anissa R, Bapak Agus Rizal, Bapak M. Fachri. A.

1.5.3 Analisis Data

Tugas Akhir ini penulis menggunakan analisis kualitatif yang bersifat deskriptif. Pemilihan metode penelitian ini tidak dapat dimanipulasi dan sesuai fakta yang terjadi.

Menurut (Haryono, 2023) Penelitian Kualitatif adalah jenis penyidikan naturalistik yang mengejar yang mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

Berikut sistematika dalam penulisan laporan:

BAB I PENDAHULUAN

Di bagian ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian, serta struktur laporan yang dijelaskan oleh penulis.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Di bab ini penulis menjelaskan tentang sejarah perusahaan, nilai utama perusahaan, makna logo perusahaan, struktur organisasi, kegiatan umum perusahaan, ruang lingkup magang, dan sumber daya pegawai PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB III PEMBAHASAN

Di bab ini penulis menjelaskan tentang Proses Pengembangan Pegawai menggunakan *Learning and Development* pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

BAB IV PENUTUP

Di bagian ini penulis menyediakan kesimpulan sesuai pembahasan, memberi saran dan masukan dari pengumpulan data tersebut. Dimana diharapkan saran dan masukan dapat bermanfaat bagi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.