

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

CV. Karyain Digital Kreatif merupakan sebuah perusahaan *start-up* atau rintisan yang bergerak pada bidang sumber daya manusia dan ekonomi yang didirikan tahun 2015 silam. Berawal dari fokus utama perusahaan yaitu menjual beragam produk berjenis souvenir atau *merchandise* kekinian berbasis Usaha Mikro Kecil dan Mengengah (UMKM) dengan produk 100% buatan tangan sendiri atau produksi sendiri. Saat ini, sudah terdapat lima lini usaha dengan beragam fokus, yakni Karyain Official, Karyain Academy, Karya News, Karyain Kreatif, dan Karyain Express.

Penelitian terhadap CV. Karyain Digital Kreatif menjadi daya tarik tersendiri untuk peneliti dikarenakan peneliti pernah menjadi salah satu bagian di perusahaan ini, tepatnya menjadi seorang karyawan magang selama dua bulan dan bekerja pada divisi manajemen sumber daya manusia, dipercaya sebagai seseorang yang merekrut karyawan dan juga menganalisis serta memanager para karyawan yang bekerja saat itu. Sehingga, pengalaman secara langsung di lapangan menjadikan peneliti memilih untuk meneliti perusahaan ini, terutama dari segi bagaimana program pelatihan unggulan yang diberi nama Bincang Karya dapat menjadi sarana untuk mengubah potensi karyawan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas serta berdaya juang kompetitif.

Perkembangan zaman yang semakin canggih menyebabkan setiap perusahaan dituntut untuk berinovasi meningkatkan kinerja karyawannya melalui pemberian program pelatihan. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan potensi sumber daya manusia diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan pesaingnya dari segala bidang. Sumber daya manusia di sebuah perusahaan tentunya mempunyai peran penting sebagai aset dalam kegiatan operasionalnya dan perusahaan tersebut dikatakan tidak dapat memberikan hasil yang baik jika aset sumber daya manusia yang dimiliki tidak dapat mendukung aset lainnya, seperti uang, teknik, dan mesin. Menurut Hartatik (2014), pelatihan dan pengembangan harus sering dilakukan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah berpengalaman sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *“pelatihan kerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan”*. Tentu saja setiap perusahaan pada dasarnya memiliki fokus utama untuk meningkatkan *profit* atau keuntungan agar bisnis yang dijalankan stabil dan tidak mengalami kerugian.

Pelatihan adalah kegiatan perusahaan yang berorientasi untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, kemampuan, dan

pengetahuan karyawan (Nitiseminto, 2019). Tujuan pelatihan adalah untuk membantu karyawan menjadi mahir dalam tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif. Penyebab utama kinerja seseorang tidak unggul atau rendah adalah masih terbatasnya kemampuan perusahaan untuk mengadakan sebuah pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawannya, padahal peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai jalan, salah satunya dengan adanya program pelatihan unggulan dari CV. Karyain Digital Kreatif, yaitu Bincang Karya.

Bincang Karya merupakan program pelatihan unggulan yang menjadi ciri khas atau pembeda perusahaan rintisan ini dengan pesaing lainnya. Terdiri dari dua kegiatan utama yaitu pengadaan seminar dan *project* UMKM serta *Focus Group Discussion* (FGD) untuk para karyawannya. Bertujuan untuk memberikan edukasi kepada karyawan yang bekerja di perusahaan ini tentang bagaimana melatih diri menjadi aset yang lebih berkualitas dan bermanfaat di masyarakat agar berdaya dan dapat menyebarkan kebermanfaatannya baik dari segi keilmuan maupun praktiknya. Pernyataan tersebut sejalan dengan salah satu *core* Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI), yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Dalam keilmuannya, jurusan PMI memiliki tiga *core* penting, diantaranya Sumber Daya Manusia, Lingkungan, dan Ekonomi. Namun, penelitian ini menitikberatkan kepada *core* Sumber Daya Manusia atau SDM. Hal ini tentu saja tidak diputuskan secara tergesa-gesa, melainkan

melihat dari kemampuan peneliti mempelajari berbagai mata kuliah yang berkaitan dengan pengembangan masyarakat secara umum maupun dalam perspektif islam, menjalani proses perkuliahan selama lebih kurang tujuh semester dan menilai kemampuan peneliti lebih menonjol dari segi sumber daya manusia daripada sumber daya lingkungan maupun ekonomi. Berawal dari ketertarikan peneliti terhadap salah satu mata kuliah yang dijalani saat semester enam lalu, yaitu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Mata kuliah ini memberikan berbagai macam wawasan mengenai bagaimana kekuatan manajemen sumber daya manusia itu dapat dijadikan sebagai jawaban dari segala akar permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya yang tersedia di perusahaan, baik itu dari segi manusianya sendiri, ekonomi, atau lingkungan. Karena ketiganya tidak akan berjalan apabila belum berhasil memanager sumber daya manusia nya terlebih dahulu. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas untuk membangun, menginspirasi, dan mempertahankan kinerja yang tinggi dalam bisnis atau organisasi dengan hasil yang dianggap bermanfaat terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi individu, serta masyarakat (Bahrudin, 2015).

Pengelolaan sumber daya manusia itu sifatnya unik, hal ini dikarenakan fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola, dan pelaksana dalam proses berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan. Karena kunci utama suksesnya sebuah perusahaan itu berawal dari bagaimana manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia memiliki pembeda dari segi mentalitas dibandingkan dengan sumber daya lainnya, membutuhkan perhatian khusus karena spesialisasi yang terikat didalamnya. Manusia diperlakukan dengan berbagai cara sebagai makhluk yang utuh, sehingga setiap orang ingin dan mampu mematuhi peran dan tanggung jawab yang ada di suatu perusahaan tanpa memberikan dampak negatif terhadap bisnis atau orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah kapasitas yang dimiliki manusia untuk memenuhi potensinya sebagai makhluk sosial yang mampu beradaptasi, kreatif, dan transformasional. Mampu mengelola potensi diri dan alam untuk memajukan kesejahteraan hidup dalam suatu sistem yang berkesinambungan dan seimbang.

Beranjak pada situasi SDM Indonesia saat ini, Presiden Joko Widodo atau Jokowi menyatakan bahwa peningkatan kapasitas sangat diperlukan karena sumber daya manusia di Indonesia diperkirakan akan melimpah pada tahun 2045 akibat bonus demografi dalam acara CEO Forum 2022 yang diselenggarakan di Istana Negara pada hari Jum'at, 2 Desember 2022. Berkaitan dengan hal tersebut, M. Syafin Soulisa, akademisi dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, mengatakan bahwa pilihan Presiden Jokowi untuk mengadakan program Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka untuk meningkatkan kualitas SDM, khususnya mahasiswa sudah tepat. Para pelajar dapat menguasai berbagai ilmu pengetahuan karena kurikulum ini memberikan keleluasaan bagi

mereka untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan di berbagai bidang.

Merespons hal tersebut, CV. Karyain Digital Kreatif mencoba untuk menghadirkan program magang untuk karyawan yang masih berstatus pelajar atau mahasiswa. Hal inilah yang menjadi salah satu alasan terbentuknya program pelatihan Bincang Karya, sebagai salah satu program pelatihan unggulan yang berperan sebagai bentuk respons atau inovasi perusahaan ini untuk mendukung pengembangan potensi sumber daya manusia melalui pelatihan berlandaskan dengan pengalaman *riil* atau nyata di lapangan dan metode yang tentu saja sesuai pada zamannya.

Perlu diketahui bahwa metode dalam membuat sebuah program pelatihan sebenarnya terdiri dari sepuluh metode, yaitu pelatihan dengan instruktur, *e-learning*, pelatihan dengan simulasi, pelatihan karyawan langsung, *coaching/mentoring*, *lecture*, diskusi grup, *role-playing*, *job rotation*, dan *self-study*. Dalam hal ini, CV. Karyain Digital Kreatif mencoba untuk meringkas sepuluh metode tersebut menjadi dua metode namun unsur metode yang dipakai didalamnya tidak terlepas dari sepuluh metode tersebut. Hal ini dilakukan karena perusahaan ini masih terbilang baru merintis dan saat ini pun hanya memiliki sedikit karyawan tetap dan didominasi oleh karyawan magang dengan durasi kerja satu sampai tiga bulan setiap gelombangnya.

Keberhasilan sebuah organisasi atau bisnis bergantung pada ide, inovasi, dan kreativitas karyawannya, demikian menurut Fauth, Bevan, dan

Mills (2009). Kualitas kerja, ketekunan, kehadiran, kerja sama, diantara rekan kerja, tingkat kepedulian terhadap keselamatan di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan daya cipta adalah bagian dari indikator kinerja karyawan. Kemampuan karyawan untuk bertindak dengan cara yang memprioritaskan menjadi karyawan yang lebih baik dari sekadar melakukan tugas-tugas dasar akan memainkan peran penting dalam kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apa saja kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, menjelaskan metode yang digunakan dalam pelatihan dan pengembangan, menjelaskan manfaat yang didapat, mencari faktor pendukung dan penghambat, yang pada dasarnya ingin mencari jawaban atas permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan potensi pengembangan sumber daya manusia dilihat dari kinerjanya pada sebuah perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deksriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif. Mencoba untuk menemukan dan mengaitkan teori-teori yang sejalan dengan akar permasalahan yang ingin ditemukan solusinya.

Pentingnya peran manusia dalam memanfaatkan sumber daya dari berbagai aspek dalam menghadapi tantangan dunia global berdampak besar pada peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Dalam hal ini sumber daya manusia dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk bisa memaksimalkan kinerja organisasi dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat dijadikan tolak ukur sebuah perusahaan

dalam keberhasilannya mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini berkaitan dengan peran sebuah program pelatihan dalam perusahaan untuk mendidik, melatih, dan mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan dalam hubungannya dengan mempersiapkan karyawan yang memiliki keterampilan jangka panjang di masa depan. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul *“Program Pelatihan ‘Bincang Karya’ Kinerja Karyawan dalam Mewujudkan Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia”*. Sebuah penelitian berbasis studi deksriptif yang dilakukan di CV. Karyain Digital Kreatif.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, fokus penelitian ini adalah menganalisis berjalan atau tidaknya program pelatihan Bincang Karya yang dirumuskan oleh CV. Karyain Digital Kreatif dilihat dari kinerja karyawan yang tercipta, apakah mampu mengantarkan para karyawan menggali atau mengembangkan potensi sumber daya yang dimilikinya dengan segala keterbatasan dan hambatan yang akan menguji mereka nantinya. Untuk menganalisis lebih mendalam mengenai permasalahan yang ingin ditemukan solusinya, maka peneliti merangkum keresahan peneliti menjadi beberapa pertanyaan, yaitu :

1. Bagaimana program pelatihan Bincang Karya di CV. Karyain Digital Kreatif ?



2. Bagaimana proses pelaksanaan program pelatihan Bincang Karya menjamin kinerja karyawan CV. Karyain Digital Kreatif berkembang secara berkelanjutan ?
3. Bagaimana hasil dari pelaksanaan program pelatihan Bincang Karya terhadap pengembangan potensi sumber daya manusia di CV. Karyain Digital Kreatif?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penjabaran fokus penelitian diatas, maka penulis dapat menguraikan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan konsep program pelatihan pengembangan potensi sumber daya manusia di CV. Karyain Digital Kreatif yang diberi nama Bincang Karya secara mendalam dari segi perencanaan dan pengorganisasiannya.
2. Untuk mendeskripsikan proses pelaksanaan program pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui program Bincang Karya.
3. Untuk meneliti hasil atau keberhasilan program pelatihan Bincang Karya dalam rangka mengembangkan potensi sumber daya manusia yang tergabung di dalam perusahaan tersebut.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak yang bersangkutan, antara lain :

## **1. Secara Akademis**

- a. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan atau ilmu dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan pengembangan potensi sumber daya manusia melalui program pelatihan di sebuah perusahaan rintisan. Selain itu, penulis juga dapat mempelajari penempatan struktur atau sistematika penulisan karya tulis ilmiah dengan baik sehingga memudahkan penulis dalam memahami konsep pembuatan proposal penelitian skripsi.
- b. Bagi pihak Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk pembuatan karya tulis ilmiah selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pengembangan potensi sumber daya manusia melalui program pelatihan.
- c. Bagi pihak Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi lanjutan untuk keilmuan sosial, khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia, manajemen pengembangan masyarakat islam, dan sosiologi pembangunan. Tentunya ketiga mata kuliah tersebut merupakan keilmuan yang dinilai sangat relevan dengan penelitian yang berkaitan dengan pengembangan potensi sumber daya manusia.

## **2. Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan mengenai pengembangan potensi sumber daya manusia pada

bisnis *start-up* dan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat luas agar memiliki pemikiran yang terbuka bahwa jika ingin berdaya, sebaiknya mengikuti pelatihan secara mandiri untuk mengembangkan potensi sumber daya yang dimiliki dan tidak bergantung kepada pemerintah. Selain itu, penulis juga berharap bahwa program pelatihan yang telah diadakan di CV. Karyain Digital Kreatif dapat dikelola dan ditingkatkan dengan menggunakan data atau hasil dari terlaksananya monitoring dan evaluasi dari penelitian ini.

#### **E. Hasil Penelitian Sebelumnya**

Dalam upaya menjawab permasalahan di atas secara lebih mendalam, penulis melakukan penelitian melalui studi literatur dari karya terdahulu yang menjadi objek penelitian. Beberapa karya yang dimaksud adalah :

Skripsi Najibah Nida Nurjanah, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2018 yang berjudul "*Strategi Rekrutmen Karyawan CV. Purnama dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Islam*". Menurut temuan penelitian ini, prosedur rekrutmen Catering Purnama di Kelurahan Bendungan, Kecamatan Cilegon, Kota Cilegon yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat islam dari segi ekonomi dikatakan berhasil karena dapat menyediakan lapangan pekerjaan bagi penduduk setempat. Karyawan yang berstatus sebagai anak yatim, piatu, dan yatim piatu merupakan sebagian besar tenaga kerja yang ada di perusahaan ini. Mereka bekerja sebagai tulang punggung keluarga. Penting bagi masyarakat untuk peka dan terbuka dalam

mempelajari lebih lanjut mengenai pilihan pekerjaan yang tersedia untuk mengenali peluang kerja. Dengan demikian, sebagai hasil dari budaya kerja yang sangat baik, yang dibangun oleh CV. Purnama, gaji karyawan meningkat seiring dengan produktivitas mereka dalam bekerja dan tingkat pengetahuan mereka, termasuk pengetahuan islam. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa sumber manusia yang berkualitas adalah mereka yang tanpa memandang status pendidikan atau pengalaman, dapat mendorong pembangunan berkelanjutan demi tercapainya tujuan bersama dan sebuah kesejahteraan dalam hidup.

Skripsi Deti Fitriani, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2022 yang berjudul “*Manajemen Pelatihan Berbasis E-Learning Korelasinya dengan Produktivitas Pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung*”. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan untuk promosi pekerjaan kepada posisi yang lebih menantang dan mempersiapkan tenaga kerja yang lebih tinggi, karena dalam konteks pendidikan pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan merupakan komponen untuk meningkatkan potensi dan keahlian pekerja. Kemampuan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi sangat penting untuk memahami tujuan organisasi dan memastikan keberadaannya untuk meningkatkan produktivitas internal. Perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi jika produktivitas kerja karyawan secara konsisten mengalami peningkatan yang besar.

Sebaiknya di Era Industri 4.0 seperti saat ini, setiap bisnis bekerja sama untuk memaksimalkan produktivitas karyawan sambil terus meningkatkan standar kualitas agar dapat berkembang di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Skripsi Soni Kevanda Sabera, Jurusan Manajemen UIN Sunan Gunung Djati Bandung Tahun 2022 yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentinel Mitra Adiyaksa*”. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, yang merupakan faktor krusial. Dengan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, perusahaan dapat membantu karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka sesuai dengan bidang keahlian dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya, setiap perusahaan memiliki misi yang harus dipenuhi. Namun, ada beberapa faktor yang juga harus diperhatikan, tentunya yang memiliki peran penting dalam mencapai hal tersebut, terutama manusia. Sumber daya manusia memegang peranan yang cukup penting dan dapat dijadikan tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja perusahaan.

Dari ketiga penelitian terdahulu, peneliti menemukan sesuatu yang relevan ke dalam penelitian yang berjudul “*Program Pelatihan Bincang Karya Terhadap Kinerja Karyawan dalam Mewujudkan Pengembangan Potensi Sumber Daya Manusia*”, yaitu ketiganya meneliti mengenai pentingnya potensi sumber daya manusia di sebuah perusahaan karena

memiliki peranan yang besar dalam sebuah perusahaan. Walaupun dalam penelitian ini peneliti lebih menitikberatkan kepada meneliti sebuah program yang berjalan di CV. Karyain Digital Kreatif yang bernama Bincang Karya, tetapi tentu saja penelitian yang sebelumnya juga dapat menambah referensi untuk menguatkan penelitian ini, khususnya dari segi kinerja karyawan yang mengikuti sebuah pelatihan untuk mengembangkan potensi sumber daya yang dimilikinya agar dapat memperoleh kesejahteraan baik untuk diri sendiri maupun orang lain.

## **F. Landasan Pemikiran**

### **1. Landasan Teoritis**

Peneliti mengembangkan sejumlah landasan teori untuk mendukung topik dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

#### **a. Program Pelatihan**

Seseorang dapat mengembangkan keterampilan mereka untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pelatihan. Karyawan menerima pelatihan untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan kemampuan khusus yang dapat digunakan dalam posisi atau pekerjaan mereka saat ini. Beberapa teori yang dapat menguatkan mengenai program pelatihan adalah Teori *Andragogy* dan Teori Belajar Sosial. Menurut Malcom Knowles tahun 1970, Teori *Andragogy* memiliki kepercayaan bahwa setiap orang dewasa memiliki kesadaran dan tanggung jawab untuk belajar sendiri melalui masalah yang dihadapi dan pengalaman. Dalam menyusun program pelatihan karyawan,

pemberian materi yang sangat erat kaitannya dengan pengalaman sehari-hari akan memudahkan para karyawan lebih mudah mencerna materi yang diberikan. Selain itu, menurut Albert Bandura tahun 1997, Teori Belajar Sosial memiliki asumsi bahwa seseorang belajar melalui sebuah aktivitas sosial dan menekankan pentingnya peran komunitas dalam mendorong seseorang untuk belajar. Penerapannya dalam pelatihan yaitu pentingnya sebuah interaksi, seperti pembuatan sesi diskusi dimana para karyawan bisa bertukar pendapat, seperti pada program Bincang Karya ini.

b. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di sisi lain, kinerja dapat dicitrakan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu (Hasibuan, 2016:94). Selain memahami pengertian kinerja karyawan, menurut Handoko (2020:193) kinerja atau pencapaian karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, tuntutan fisik pekerjaan, struktur remunerasi, desain pekerjaan, masalah ekonomi, dan lain-lain.

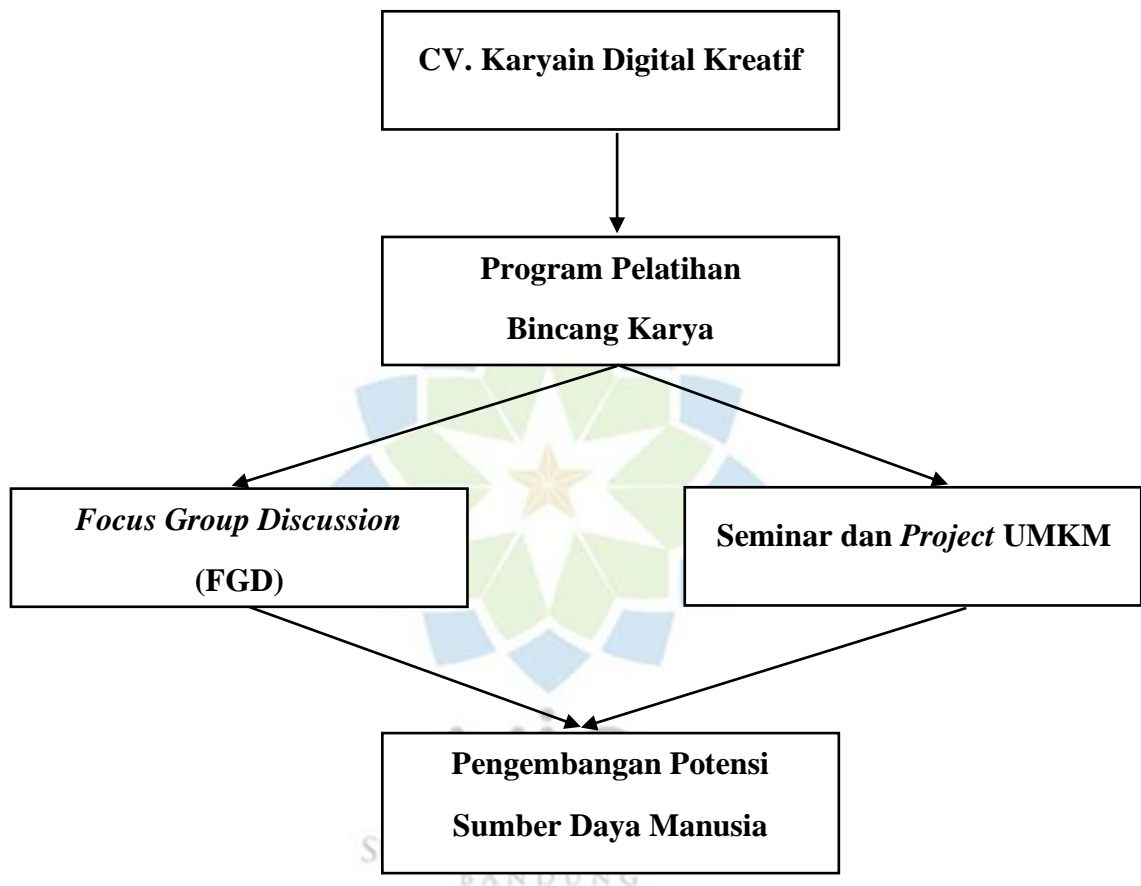
c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Rowley & Jackson (2012) menyatakan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia dilakukan ketika keterampilan, pengetahuan, dan bakat seseorang yang dikembangkan sesuai dengan kompetensi yang telah diciptakan melalui berbagai jenis pelatihan pengembangan organisasi. Menurut Sastradipoera (2006), tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah melakukan kegiatan pendidikan bagi sumber daya manusia yang akan bekerja di lingkungan industri. Hal ini akan memastikan bahwa sumber daya tersebut memiliki kualifikasi yang memadai untuk mengembangkan industri masing-masing, diri mereka sendiri, serta masyarakat. Sumber daya manusia atau SDM sangat penting untuk literasi digital dan transformasi digital yang benar-benar sukses dengan risiko yang terkendali (Kadarisman, 2012). Pengembangan SDM adalah cara yang efisien untuk menghadapi tantangan seperti keragaman dan keterbelakangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Amstrong, Michael (2004), pembuatan program pelatihan yang mencakup perencanaan, koordinasi, dan penilaian program-program ini terkait dengan ketersediaan kesempatan belajar. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dijelaskan oleh Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr (1997) sebagai serangkaian aktivitas sistematis dan terencana yang dimaksudkan untuk memberikan karyawan keterampilan, yang mereka



perlu untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan baik saat ini maupun di masa depan.

## 2. Kerangka Konseptual



## G. Langkah-Langkah Penelitian

Dalam melakukan penelitian, sejumlah faktor, termasuk metodologi ilmiah, logis, dan empiris harus dipertimbangkan. Beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Karyain Digital Kreatif, sebuah perusahaan rintisan yang berlokasi di Jalan Mekar Hegar III No. 12,

Mekarwangi, Kecamatan Bojongloa Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, 40237 . Alasan peneliti mengambil lokasi ini karena *pertama* peneliti pernah melakukan kegiatan Praktik Profesi Mahasiswa (PPM) di CV.Karyain Digital Kreatif selama satu bulan penuh sehingga mengetahui bagaimana keadaan dan kondisi perusahaan rintisan ini baik mengenai kebutuhan, masalah, dan potensi. *Kedua* dalam melaksanakan Praktik Profesi Mahasiswa (PPM) ini, peneliti melakukan analisis pada permasalahan sumber daya manusia yang masih dinilai belum optimal dalam menunaikan tanggung jawab yang diberikan sehingga adanya penelitian di lokasi tersebut diharapkan mampu menjadi tambahan ilmu dan pengetahuan secara mendalam dari teori-teori yang nantinya disajikan di dalam proposal penelitian ini.

## **2. Paradigma dan Pendekatan**

Para peneliti menggunakan konstruktivisme sebagai paradigma dalam penelitian ini. Data dari observasi dan analisis dokumen bersifat deksriptif, analitis, komparatif, dan berfokus pada makna. Menurut paradigma ini, realitas sosial bukanlah realitas yang alamiah, melainkan hasil bentukan manusia. Oleh karena itu, realitas muncul dari bentukan manusia itu sendiri. Pengetahuan yang diciptakan oleh manusia terus berkembang. Hal ini mendukung penelitian kualitatif ini karena menurut paradigma yang peneliti gunakan, pengetahuan bukan hanya produk dari pengalaman tetapi juga kreasi dari pemikiran subjek yang diteliti.

Pendekatan fenomenologi pada penelitian kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, juga mendukung paradigma konstruktivisme. Metode ini berfokus pada konsep atau fenomena, bukan hanya pada kehidupan seseorang. Dengan menggunakan pendekatan yang berfokus pada bagaimana individu melihat sesuatu yang mereka lihat dalam diri mereka sendiri, peneliti dapat lebih memahami signifikansi dari pengalaman individu terhadap suatu peristiwa. Pemahaman yang mendalam, empati, atau observasi langsung diperlukan untuk menafsirkan teks dengan benar. Melalui wawancara atau pengamatan langsung, metode ini mencari jawaban deksriptif atas pertanyaan penelitian.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, yang menggunakan peneliti sebagai alat utama untuk menganalisis keadaan objek secara alamiah (Sugiyono, 2005). Pendekatan ini bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, baik itu melalui perilaku, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya dengan cara deksripsi atau dalam bentuk tata bahasa. Peneliti akan mendapatkan informasi dengan menggunakan strategi ini yang tentunya dapat menjelaskan fenomena secara komprehensif untuk mencari sebuah kebenaran.

#### 4. Jenis dan Sumber Data

##### a. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif atau lebih spesifiknya lagi data yang diperoleh dapat diamati dan dicatat, bukan berupa angka, yang dapat dikumpulkan melalui teknik-teknik observasi, wawancara, dan lain-lain. Informasi atau data yang diperoleh ini sangat berkaitan dengan bagaimana individu merasakan atau mempersepsikan sesuatu berdasarkan fakta-fakta aktual yang ditemukan di lapangan.

##### b. Sumber Data

Data primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

###### 1) Data primer

Informasi atau data ini dikumpulkan secara langsung, yaitu tanpa menggunakan perantara. Informasi ini dikhususkan untuk menjawab isu-isu yang ada di dalam penelitian ini, sehingga data primer yang terkumpul merupakan hasil dari observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pendiri atau CEO perusahaan dan karyawan yang bekerja.

###### 2) Data sekunder

Data-data ini diperoleh secara tidak langsung, lebih tepatnya melalui perantara media, biasanya dapat berupa bukti fisik, yaitu catatan historis yang terorganisir atau data dokumentasi. Catatan lapangan yang dibuat oleh peneliti selama bekerja memenuhi kegiatan Praktik

Profesi Mahasiswa di perusahaan CV. Karyain Digital Kreatif juga dapat dikatakan sebagai data sekunder. Catatan ini memuat beberapa kegiatan yang berlangsung secara rutin di perusahaan ini, tentunya memiliki relevansi dengan masalah yang sedang diteliti, yang dikombinasikan dengan data-data literatur dan *website* resmi perusahaan sebagai landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## **5. Penentuan Informan**

CEO dan Pendiri CV. Karyain Digital Kreatif diidentifikasi sebagai ahli atau informan utama dalam penelitian ini, terkait dengan pengumpulan data dan latar belakang informasi yang dibutuhkan. Teknik sampel bertujuan atau *purposive sampling* digunakan untuk mengidentifikasi informan agar peneliti dapat memilih dan mengidentifikasi sumber data yang sesuai dengan variabel penelitian. Selain itu, peneliti memilih beberapa informan yang sekiranya dapat mendukung data yang relevan dari karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Karyain Digital Kreatif sebagai peserta program pelatihan Bincang Karya, terdiri dari satu orang CEO dan lima orang karyawan.

## **6. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam mengumpulkan data agar sesuai dengan persoalan yang akan dibahas, diperlukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik ini dipilih untuk menghasilkan pengamatan dan pencatatan yang sistematis, logis, tidak memihak, dan rasional atas berbagai peristiwa. Dengan kata lain, pendekatan ini mengharuskan pengumpulan data secara langsung di lokasi. Kunci keberhasilan metode ini terletak pada pengamat sendiri, karena pengamat melihat, mendengar, dan berada dalam keseharian yang ada di lingkungan sekitarnya. Maka dari itu, metode pengumpulan data ini cocok untuk dipakai karena peneliti sudah terjun ke lapangan selama lebih kurang satu bulan lamanya, tepatnya di bulan April di CV. Karyain Digital Kreatif sebagai karyawan magang. Observasi yang dilakukan sangat terbantu dengan adanya metode *Focus Group Discussion (FGD)*, dengan proses pelaksanaannya yaitu ikut berpartisipasi aktif membantu proyek internal maupun eksternal, mengamati budaya kerja perusahaan, memantau kegiatan operasional perusahaan, melakukan pengukuran dan analisis performa perusahaan, mengamati interaksi tim antar divisi, dan mencatat kegiatan pribadi baik itu harian, mingguan, bahkan bulanan.

b. Wawancara

Metode wawancara adalah prosedur untuk menangani panggilan telepon atau secara tatap muka dengan menggunakan percakapan dua arah atau tanya-jawab, berdiskusi, yang terdiri dari pewawancara dan responden atau orang lain yang diwawancarai. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai satu orang informan utama yang memiliki jabatan

sebagai pendiri sekaligus Chief of Executive Officer (CEO) dan lima orang informan pendamping yang memiliki jabatan sebagai karyawan di CV. Karyain Digital Kreatif. Indikator pertanyaan yang dipilih secara umum yaitu mengenai penjelasan latar belakang perusahaan dan program, proses pelaksanaan program, dan hasil yang diperoleh dari pengadaan program pelatihan tersebut.

c. Studi Dokumen

Metode penelitian studi dokumen mendukung metode penelitian kualitatif lainnya yang secara fisik tersimpan, seperti yang terkandung dalam korespondensi tertulis, buku harian, arsip foto, notulen rapat, proposal, atau jurnal kegiatan, dan lain-lain. CV. Karyain Digital Kreatif menyediakan beberapa dokumen pendukung seperti arsip struktur perusahaan, foto-foto kegiatan pelatihan, notulensi pihak internal dan eksternal, dan arsip Rancangan Anggaran Biaya (RAB) perusahaan.

## H. Teknik Penentuan Keabsahan

Dalam menilai keabsahan data, penelitian ini menggunakan metode atau teknik uji kredibilitas. Jika apa yang digambarkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada hal yang diteliti adalah sama, maka data tersebut dapat dikatakan kredibel. Cara ini meliputi perpanjangan, pengamatan, ketekunan, triangulasi, memanfaatkan sumber referensi, dan *member-check*.

Dimulai dengan perpanjangan pengamatan, peneliti masih dipandang sebagai orang asing karena informasi yang diperoleh belum

lengkap. Setelah hubungan yang cukup akrab terjalin, peneliti dapat melampirkan bukti berupa surat keterangan untuk menguji kebenaran data. Kemudian, peneliti diharapkan untuk melakukan observasi berkelanjutan sambil membaca berbagai referensi studi sebelumnya atau dokumen yang relevan, untuk memperdalam pemahaman mereka dan memberikan bukti untuk mendukung kebenaran fakta yang mereka temukan. Oleh karena itu, penggunaan teknik triangulasi dan kegiatan verifikasi data melalui beragam sumber diperlukan untuk memperkuat potensi teoritis dan interpretatif dari penelitian kualitatif. Untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan sesuai dengan informasi yang diperoleh dari informan, maka dilakukan proses membandingkan data dengan sumber data dari *member-check*. Sumber data dapat menambah, mengurangi, menerima, atau menolak informasi selama proses ini untuk mencapai konsensus.

## I. Teknik Analisis Data

Berdasarkan pendekatan kualitatif, maka peneliti menggunakan analisis data yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu :

### a. Pengumpulan Data

Tiga metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumen. Ketiga teknik tersebut merupakan teknik yang paling tepat untuk digunakan dalam penelitian ini. Para peneliti bebas memilih cara mengumpulkan data berdasarkan laporan keyakinan individu yang didukung oleh teori-teori yang berkaitan.



b. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, perampingan, pengabstrakan, dan perubahan informasi yang muncul dalam catatan lapangan. Reduksi data adalah proses memecah hasil pengumpulan data ke dalam konsep, topik, dan klasifikasi. Ketelitian analisis menentukan seberapa sulit masalahnya. Peneliti perlu melakukan analisis mendalam secara terus-menerus hingga mencapai titik jenuh, atau situasi dimana tidak ada lagi data tambahan yang dibutuhkan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang diteliti secara memadai.

c. Penyajian Data

Peneliti akan lebih mudah memahami apa yang terjadi dan menentukan apakah kesimpulan yang diambil sudah tepat atau memerlukan investigasi lebih lanjut ketika data disajikan dalam bentuk catatan lapangan atau bagan yang telah digabungkan dan diorganisir melalui penyajian data.

d. Penarikan Kesimpulan

Seorang peneliti harus terus berusaha untuk mencapai kesimpulan. Peneliti memulai dengan mengumpulkan data, kemudian mengamati pola dalam data yang konsisten dengan teori terkait, alur sebab-akibat, dan penjelasan atau temuan awal. Kesimpulan tersebut menjadi lebih jelas dan kuat. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setelah kesimpulan dicapai, data akan di validasi dalam empat tahap : pertama, tulisan akan di revisi; kedua, catatan lapangan akan ditinjau ulang ; ketiga, pendapat

pihak luar akan ditinjau ulang untuk membangun kesepakatan ; dan keempat, salinan dari sebuah penemuan akan dimasukkan ke dalam data lainnya.

