

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang semakin pesat di era revolusi industri 4.0 memberikan banyak perubahan terhadap berbagai aspek kehidupan, termasuk pada dunia kerja. Perkembangan teknologi ini mengubah cara manusia dalam bekerja, berkomunikasi, berinteraksi, mengakses informasi, serta struktur organisasi di berbagai industri, yang secara tidak langsung menuntut adaptasi cepat, baik dari tenaga kerja maupun perusahaan agar produktivitasnya tetap terjaga. Maka dari itu, perkembangan teknologi ini dapat menjadi tantangan sekaligus peluang bagi para tenaga kerja dan pengusaha.<sup>2</sup>

Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan, hanya 19 persen pekerja Indonesia yang memiliki keahlian digital. Sementara di negara-negara maju, sekitar 58 hingga 64 persen pekerja sudah memiliki keahlian tersebut.<sup>3</sup> Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Yassierli menegaskan pentingnya transformasi tenaga kerja Indonesia untuk menghadapi tantangan era digital dan disrupsi teknologi. Menaker menyoroti perlunya peningkatan keterampilan yang seimbang, mencakup kemampuan teknis, kognitif, dan interpersonal, untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya saing global. Laporan *Future of Jobs 2025* yang dirilis oleh *World Economic Forum (WEF)* menunjukkan bahwa 63 persen perusahaan menghadapi kesenjangan keterampilan (skill gap) tenaga kerja. Menaker Yassierli menggarisbawahi bahwa literasi teknologi, kreativitas, dan kepemimpinan adalah keterampilan utama yang harus dikembangkan untuk memenangkan persaingan global.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Disnaker Buleleng, “Perubahan Dinamika Tenaga Kerja Di Era Digital”, Admin Disnaker Kabupaten Buleleng, 6 Februari 2025 .

<sup>3</sup> Berita Tempo, “Hanya 19 Persen Pekerja Indonesia Punya Keahlian Digital, Begini Pesan Menaker Yassierli Soal Pemanfaatan AI”, Tempo.Co, 10 Februari 2025 .

<sup>4</sup> Kementerian Ketenagakerjaan RI, “Menaker: Transformasi Tenaga Kerja Kunci Sukses Indonesia Di Era Digital”, Sekjen Kemnaker RI, 20 Januari 2025 .

Strategi dalam menghadapi perkembangan tersebut tentunya tidak cukup hanya dengan mengandalkan teknologi yang canggih. Penggunaan teknologi canggih harus didukung dengan kompetensi sumber daya manusia yang mumpuni pada perusahaan, karena tanpa dukungan dari tenaga kerja yang handal, teknologi secanggih apapun tidak menjamin kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Setiap perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan sumber daya manusianya dengan tujuan untuk membekali karyawan sebuah skill agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sekaligus daya saing perusahaan. Melalui pendekatan yang tepat, era revolusi industri 4.0 dapat menjadi kesempatan untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih berkualitas, fleksibel, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan yang berperan sebagai penggerak dalam berpikir dan perencanaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas.<sup>5</sup> Maka dari itu, merupakan suatu keharusan dan kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi karyawan melalui program-program pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*). Program pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu strategi penting yang dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan teori modal manusia dalam Adityatma (2024), investasi yang dilakukan oleh perusahaan dalam bentuk pelatihan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Meskipun perusahaan telah memilih karyawan yang berpotensi saat perekrutan, hal ini tidak menjamin bahwa karyawan tersebut akan selalu bekerja secara efektif. Oleh karena itu, tim *Human Resources* perlu merancang strategi yang tepat untuk pengadaan program

---

<sup>5</sup> Deny Ika Trisnangsih dan Intan Ratnawati, "Menghadapi Revolusi Industri 4.0: Pengaruh Program Pelatihan dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesiapan untuk Berubah Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PLN (Persero) UID Jateng dan DIY)", *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 11 No. 1, (2022), hlm. 1

pelatihan dan pengembangan karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama agar mereka dapat bekerja dengan baik dan sesuai SOP perusahaan.<sup>6</sup>

Menurut Noe dalam Riska Gustiana et all. (2022), Pelatihan mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, serta bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Dan menurut Jackson et al. dalam Riska Gustiana et all. (2022), Pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan pada pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Sedangkan, menurut Jackson et al. dalam Riska Gustiana et all. (2022), pengembangan mengacu pada kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi guna mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi atau perusahaan. Maka dari itu, kegiatan pengembangan sering disebut sebagai pengembangan karir atau pengembangan kepemimpinan. Sasaran yang ingin dicapai pada program pelatihan adalah peningkatan kinerja pegawai, sedangkan pengembangan cenderung lebih bersifat formal, yang mana kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingannya dalam memperoleh jabatan di masa yang akan datang.<sup>7</sup>

Pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami aturan pelaksanaan pekerjaan dengan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami informasi yang disampaikan perusahaan, dapat

---

<sup>6</sup> Adiyatma Mahavir Bagaskara, "Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (SDM) Bagi Perusahaan", *JARUM: Journal of Analysis Research and Management Review*, Vol. 1 No. 1, (2024), hlm. 1

<sup>7</sup> Riska Gustiana, Taufik Hidayat, dan Achmad Fauzi, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)", *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3 No. 6, (2022), hlm. 658

memahami setiap kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan baik dengan lingkungan sekitar, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, serta mampu memahami dan menerapkan perilaku yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.<sup>8</sup>

Sudut Cantik Kediri merupakan perusahaan berbentuk CV yang bergerak di bidang retail dan distributor yang menjual berbagai produk skincare, serta kosmetik. Berdiri sejak 17 Juli 2019 dan saat ini Sudut Cantik Kediri telah memiliki 13 tim dengan total jumlah karyawan sebanyak 48 orang untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan sehari-hari.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Karyawan CV Sudut Cantik Kediri**

No	Nama Tim	Jumlah Karyawan
1.	Tim HR (Human Resources)	2 orang
2.	Tim Finance	2 orang
3.	Tim Purchasing	3 orang
4.	Tim CC / Content Creator	7 orang
5.	Tim CRM	3 orang
6.	Tim Marketplace	3 orang
7.	Tim Live Streamer	3 orang
8.	Tim Offline Store	8 orang
9.	Tim Marketing & Branding	2 orang
10.	Tim Order Online	2 orang
11.	Tim Warehouse	4 orang
12.	Tim Packing	7 orang
13.	Tim Product Development	2 orang
Total Karyawan		48 orang

*Sumber: Manajer HR Sudut Cantik Kediri*

---

<sup>8</sup> Sri Langgeng Ratnasari dan Desi Ulfah, "Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal DIMENSI, Vol. 10 No. 1, (2021), hlm. 128

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar tim di Sudut Cantik Kediri bergerak di bidang operasional dan penjualan yang menjadikan karyawan sebagai faktor utama dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan, dapat meningkatkan pengetahuan dan kapabilitas mereka dalam bekerja, sehingga produktivitas kerjanya juga dapat meningkat.

Sudut Cantik Kediri memiliki satu kantor pusat yang beralamatkan di Perum Permata Hijau Blok U1, Singonegaran, Kecamatan Pesantren, Kota Kediri dengan membawahi toko online yang mempunyai gudang di Kediri (satu lokasi dengan kantor pusat) dan Depok. Selain itu, Sudut Cantik Kediri juga membuka *Offline Store* di wilayah Kediri sejak 17 Agustus 2022 dengan nama “Sudut Cantik Mall”. Sudut Cantik Kediri menyediakan berbagai produk kecantikan, mulai dari skincare, kosmetik, serta haircare, bodycare, parfum dengan variasi terlengkap, termurah, dan *ter-up to date* di Kediri. Berbagai produk tersebut tentunya menjadi kebutuhan masyarakat saat ini, khususnya kaum milenial dan gen Z. Selain itu, mereka juga berkomitmen untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik, sehingga dapat membekas di hati para konsumennya dan menciptakan kepuasan, serta loyalitas pelanggan.

Sudut Cantik Kediri memiliki nilai-nilai dan budaya perusahaan yang baik, serta harus selalu diterapkan oleh seluruh internal perusahaan. Melalui nilai-nilai dan budaya perusahaan yang baik dapat membuat para karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong mereka untuk selalu semangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.

Sudut Cantik Kediri telah menerapkan berbagai program pelatihan dan pengembangan karyawan sejak awal tahun 2023. Tim HR dengan bantuan dari pimpinan dan para *team leader* dari masing-masing tim di Sudut Cantik Kediri selalu berusaha merancang strategi yang terbaik untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memastikan seluruh

programnya tepat sasaran. Melalui keikutsertaannya pada program tersebut diharapkan para karyawan dapat memperoleh pengaruh positifnya, seperti menambah pengetahuan, meningkatnya kapabilitas dan produktivitas kerja mereka, serta selalu konsisten dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk para konsumen Sudut Cantik Kediri.

Berdasarkan uraian di atas, muncul ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait program pelatihan dan pengembangan karyawan yang telah diterapkan oleh Sudut Cantik Kediri. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini **“Strategi Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Pada CV Sudut Cantik Kediri”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana program pelatihan dan pengembangan karyawan pada CV Sudut Cantik Kediri?
2. Bagaimana efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan pada CV Sudut Cantik Kediri dalam meningkatkan produktivitas kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan terkait program pelatihan dan pengembangan karyawan pada CV Sudut Cantik Kediri.
2. Untuk mendeskripsikan terkait efektivitas program pelatihan dan pengembangan karyawan pada CV Sudut Cantik Kediri dalam meningkatkan produktivitas kerja.

#### **D. Identifikasi Penelitian dan Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dijelaskan, penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar dapat dilakukan secara lebih mendalam dan terarah. Oleh karena itu, peneliti fokus membahas mengenai strategi manajemen program pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada CV Sudut Cantik Kediri.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan manfaat kepada peneliti, tetapi juga kepada pihak-pihak lainnya, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pembaruan pada teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pelatihan dan pengembangan karyawan. Penelitian ini dapat mengembangkan literatur melalui identifikasi berbagai strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait perbandingan teori-teori yang diterima selama ada di bangku kuliah dengan praktek yang terjadi di lapangan, khususnya mengenai strategi manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan.

- b. Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangsih perbendaharaan kepustakaan UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah, utamanya mengenai strategi manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris terkait penerapan strategi manajemen pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan oleh CV Sudut Cantik Kediri. Selain itu, dapat digunakan sebagai acuan oleh CV Sudut Cantik Kediri untuk melakukan perbaikan dan pengoptimalan program lain di masa mendatang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian lanjutan di bidang yang serupa pada masa mendatang.

## **F. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah ini bertujuan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang melebar dengan memberikan penjelasan mengenai beberapa kata kunci yang digunakan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Strategi

Menurut Rifai (2020), strategi merupakan perencanaan yang melibatkan skala yang luas dan integratif dengan tujuan mencapai misi dan target organisasi serta menciptakan keunggulan kompetitif untuk menghadapi perubahan lingkungan di masa depan. Oleh karena itu, pengembangan strategi melibatkan identifikasi situasi lingkungan yang spesifik, pemikiran yang cermat, serta perencanaan untuk mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi.<sup>9</sup>

2. Manajemen

Menurut John R. Schermerhorn (2003), menyatakan dalam bukunya bahwa manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap penggunaan

---

<sup>9</sup> Siska Asriyanti, et al., "Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan", PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, Vol. 2 No. 3, (2024), hlm. 10

sumber daya yang dimiliki, baik berupa manusia maupun material untuk mencapai tujuan.<sup>10</sup>

### 3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya, seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang berperan dalam mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Saat ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.<sup>11</sup> Sumber daya manusia yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan dari Sudut Cantik Kediri.

### 4. Pelatihan

Menurut Sutrisno (2016), pelatihan merupakan kegiatan yang dapat memperoleh, meningkatkan, dan juga dapat mengembangkan potensi pada produktivitas pegawai yang dapat menghasilkan karyawan lebih disiplin, memiliki keterampilan, dan keahlian tertentu. Sasaran yang ingin dicapai pada pelatihan adalah peningkatan kinerja karyawan.<sup>12</sup>

### 5. Pengembangan

Menurut Kurniawati, (2020), pengembangan merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, dan dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta

---

<sup>10</sup> Tama Krisnahadi dan Baiq Herdina Septika, "Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0", JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan), Vol. 5 No. 2, (2021), hlm. 555

<sup>11</sup> Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 9 No. 2, (2019), hlm. 955

<sup>12</sup> Riska Gustiana, et. all., "Pelatihan dan Pengembangan..", hlm. 658

ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi. Sasaran yang ingin dicapai pengembangan karyawan cenderung lebih bersifat formal, yang mana kemampuan dan keahlian individu harus dipersiapkan bagi kepentingannya dalam memperoleh jabatan yang akan datang.<sup>13</sup>

#### 6. Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seseorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan perusahaan, produktivitas seseorang karyawan dapat diukur dengan total output yang dihasilkan seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.<sup>14</sup>

#### 7. CV (*Commanditaire Vennootschap*)

CV atau Persekutuan Komanditer merupakan salah satu perusahaan yang bukan berbadan hukum. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) Pasal 19, disebutkan bahwa CV (*Commanditaire Vennootschap*) atau Persekutuan Komanditer adalah suatu perseroan untuk menjalankan suatu perusahaan yang dibentuk antara satu orang atau beberapa orang persero yang secara tanggung menanggung dan bertanggungjawab untuk seluruhnya pada satu pihak, dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang pada pihak lain.<sup>15</sup>

### G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan ini dirancang untuk membantu peneliti dalam menyusun ide, metode, dan temuan penelitian, serta dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisan skripsi dibagi menjadi tiga bagian utama, yaitu:

---

<sup>13</sup> Riska Gustiana, Hidayat, and Fauzi, 'Pelatihan Dan Pengembangan..', hlm. 659

<sup>14</sup> Desi Handayani, "Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)", (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2019), hlm. 14

<sup>15</sup> Evelyne Theresia, 'Perkembangan Dan Status Kedudukan Hukum Atas Persekutuan Komanditer Atau Commanditaire Vennootschap (CV) Di Indonesia', Vol. 3 No. 1, (2022) .

1. Bagian awal

Pada bagian ini, terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak (indonesia dan inggris).

2. Bagian utama (inti)

Pada bagian ini terdiri dari enam bab, yaitu sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN.** Bab ini, meliputi: latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, identifikasi penelitian dan batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah, serta sistematika penulisan skripsi.

**BAB II LANDASAN TEORITIS.** Bab ini terdiri atas beberapa uraian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai acuan teoritik dalam melakukan penelitian, menganalisa hasil kajian pada penelitian-penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual.

**BAB III METODE PENELITIAN.** Bab ini, meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, serta tahap-tahap penelitian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN.** Bab ini berisi uraian tentang paparan data yang disajikan sesuai topik penelitian berdasarkan fokus penelitian dan hasil analisis data. Paparan data tersebut didapatkan dari hasil pengamatan, wawancara, serta deskripsi informasi lainnya berdasarkan analisis peneliti.

**BAB V PEMBAHASAN.** Bab ini berisi pembahasan lebih lanjut terkait hasil penelitian dengan mengkaitkan antara temuan teori sebelumnya dengan penjelasan dari temuan teori saat di lapangan.

**BAB VI PENUTUP.** Bab ini terdiri atas kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, serta saran yang ditujukan kepada beberapa pihak berdasarkan hasil temuan dan pertimbangan peneliti.

### 3. Bagian akhir

Pada bagian ini, terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran, surat pernyataan keaslian tulisan, daftar riwayat hidup, dan lainnya,