

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur telah menetapkan peraturan untuk mendukung pengembangan ekonomi kreatif yaitu Peraturan Gubernur Nomor 42 Tahun 2021 tentang Roadmap Pengembangan Ekonomi Kreatif Tahun 2021 - 2025. Peraturan ini mendorong pembangunan infrastruktur yang mendukung sektor ekonomi kreatif seperti ruang kerja bersama, tempat pameran, dan fasilitas lainnya yang diperlukan oleh pelaku industri kreatif. Selain itu, juga mengarah pada pengembangan kapasitas sumber daya manusia dengan program pelatihan dan pendidikan terkait ekonomi kreatif.

Industri *event* di Indonesia telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, termasuk di Kota Samarinda. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan penyelenggaraan acara, peran *event organizer* semakin dibutuhkan guna memastikan keberhasilan suatu acara. Dengan adanya kepercayaan masyarakat bahwa dengan adanya *event organizer* yang memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam mengatur sebuah acara, maka acara akan berjalan lebih terstruktur dan sesuai dengan keinginan oleh seorang klien.

Event organizer merupakan seorang pihak atau penyedia profesional yang mengelola seluruh proses perencanaan dan pelaksanaan

acara, dari tahap awal perencanaan hingga evaluasi pasca-acara, dengan memperhatikan pada detail dan kepuasan pelanggan. *Event organizer* juga dapat mengelola berbagai pihak terkait, termasuk klien, vendor, dan peserta. Selain itu menurut Savitri (2016) mengartikan *event organizer* sebagai "organisasi yang bergerak di bidang jasa yang bertugas untuk merancang, mengatur, dan melaksanakan acara mulai dari skala kecil hingga besar, baik untuk perusahaan, komunitas, atau individu, dengan tujuan untuk menciptakan pengalaman yang menarik bagi peserta". *Event organizer* tidak hanya menyelenggarakan suatu acara tetapi dapat menjadi *one stop service*, MICE (*meeting, incentive, conference, exhibition*), *brand activation* dan berbagai *event* lainnya sesuai apa yang diinginkan oleh seorang klien.

Manajemen sumber daya manusia menurut Marwansyah (2010:3) dapat diartikan sebagai pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi dilakukan melalui berbagai fungsi seperti perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan pegawai, perencanaan serta pengembangan karir, pemberian kompensasi dan tunjangan, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengelolaan hubungan industrial. Apabila seluruh fungsi tersebut dijalankan secara optimal, maka potensi sumber daya manusia dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Samarinda merupakan salah satu kota di Provinsi Kalimantan Timur. Kota Samarinda menawarkan potensi besar untuk industri *event* yang menjadi salah satu pusat aktivitas ekonomi kreatif dan budaya di

Kalimantan Timur. Perkembangan acara di Kota Samarinda saat ini menunjukkan kemajuan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Meskipun memiliki perkembangan yang pesat, hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa Samarinda juga pernah mengalami beberapa kegagalan dalam penyelenggaraan *event* atau festival. Beberapa faktor yang menjadi penyebab gagalnya *event* tersebut salah satunya karena faktor sumber daya manusia yang tidak dipersiapkan dengan baik, dalam hal keterampilan, koordinasi, kepemimpinan dan lainnya.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari *website* resmi Sky Seven (skyseven.id), Sky Seven adalah *event organizer* yang didirikan oleh 4 *founder*, yang terletak di Jl. Bukit Alaya, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang sudah menangani berbagai macam aktivasi *event corporate* serta instansi pemerintah sejak tahun 2017 hingga saat ini. Sky Seven *Event Organizer* memiliki struktur organisasi yang terbagi ke dalam beberapa divisi utama, yaitu divisi bisnis, operasional, dan keuangan. Divisi bisnis berperan dalam pengembangan kerja sama dan pemasaran, yang mencakup dua segmen utama, yakni *sales government and corporate* dan *marketing*. Divisi operasional bertanggung jawab atas pelaksanaan teknis setiap kegiatan atau *event* yang diselenggarakan oleh perusahaan. Sementara itu, divisi keuangan mengelola seluruh aspek keuangan dan administrasi perusahaan, termasuk di dalamnya fungsi administratif yang mendukung kelancaran operasional. Acara yang sudah ditangani oleh Sky Seven sudah

banyak, mulai dari pameran, seminar nasional, rapat kerja nasional, *launching*, *festival*, *gathering* dan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan penulis dengan CEO Sky Seven, diketahui bahwa sebagai perusahaan jasa Sky Seven telah menangani lebih dari 50 *project event* selama 1 tahun belakang. Berbagai macam pengalaman sudah dilalui oleh Sky Seven. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa Sky Seven tentu telah menerima banyak kritik dan saran yang diberikan oleh berbagai macam pihak. Salah satu kritik yang diberikan yaitu masih terdapat beberapa kendala yang menunjukkan bahwa kinerja di divisi operasional belum sepenuhnya optimal. Salah satu permasalahan yang cukup sering terjadi adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara tim operasional dengan klien, yang menyebabkan munculnya miskomunikasi terkait detail teknis pelaksanaan acara. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan upaya yang lebih strategis dalam membina dan mengembangkan kemampuan pegawai. Salah satu pendekatan yang penting dilakukan adalah melalui *Training Need Assessment* (TNA), menurut Dessler (2015), *Training Need Assessment* merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan kesenjangan antara kompetensi saat ini dan yang diharapkan oleh organisasi. Dengan TNA, perusahaan dapat menentukan bentuk pelatihan yang relevan dan efektif bagi masing-masing pegawai. Selain itu, menurut Sutrisno (2016) keberhasilan pelatihan juga harus diukur melalui evaluasi terhadap efektivitas pengembangan SDM, guna memastikan bahwa investasi dalam

pelatihan benar-benar berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Sky Seven telah memiliki pengalaman yang cukup luas dalam menyelenggarakan berbagai jenis *event*. Meskipun demikian, perusahaan ini tetap berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas layanan guna mencapai kepuasan klien secara maksimal. Pengalaman yang dimiliki tidak serta-merta membuat Sky Seven berhenti melakukan evaluasi dan perbaikan, khususnya dalam hal pengembangan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil wawancara dengan CEO Sky Seven, diketahui bahwa proses pengembangan pegawai masih menghadapi beberapa kendala. Salah satu permasalahan yang ditemukan adalah belum meratanya kesempatan pengembangan bagi seluruh pegawai. Tidak semua pegawai mendapatkan akses terhadap program pelatihan maupun pembinaan secara berkala. Adapun bentuk pengembangan yang telah dilakukan oleh perusahaan meliputi pelatihan dan edukasi eksternal maupun internal. Beberapa program yang telah dilaksanakan antara lain kelas *Event Management* yang dibawakan langsung oleh Direktur Sky Seven, pelatihan manajerial dan kepemimpinan (*leadership*), serta kelas edukasi mengenai tanggung jawab dan kerja tim (*teamwork*). Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan pelatihan teknis terkait penggunaan alat produksi *event*, pelatihan *soft skill* seperti komunikasi efektif dan pemecahan masalah (*problem solving*), serta *sharing session* dan pembinaan internal yang dilakukan secara berkala untuk meningkatkan pengetahuan dan kedisiplinan kerja pegawai. Pelatihan eksternal biasanya

dilakukan melalui kerja sama dengan pihak luar yang relevan, sementara pembinaan internal dilakukan secara langsung oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan kerja pegawai. Meskipun sudah berjalan, program pengembangan ini masih perlu ditingkatkan cakupannya agar dapat menjangkau seluruh elemen organisasi secara merata.

Menurut Sutrisno (2016) salah satu faktor penting dalam membentuk sumber daya manusia yang profesional adalah melalui proses pelatihan dan pengembangan pegawai yang efektif. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan dan dapat berkontribusi dalam mencapai rencana yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaan proses pengembangan yang dilaksanakan oleh Sky Seven dapat dikatakan belum optimal karena adanya keterbatasan cakupan pelatihan karena tidak semua pegawai dapat mengikuti pelatihan dikarenakan biaya.

Pengembangan pegawai merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mendorong pembelajaran dan peningkatan diri, yang secara langsung mendukung pencapaian tujuan individu maupun organisasi. Pengembangan juga merupakan bidang manajemen yang bertanggung jawab untuk perencanaan, pengorganisasian, penerapan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Termasuk segala sesuatu yang berkaitan dengan pegawai, dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja hingga kompensasi dan manfaat (Dubois & Rothwell, 2004). Menurut Mangkunegara (2015) pengembangan

pegawai merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan agar produktivitas berjalan dengan baik serta berdampak pada efisiensi kerja.

Menurut Werther dan Davis (1996), pelatihan merupakan aktivitas yang berorientasi pada peningkatan kemampuan kerja karyawan dalam jangka pendek, namun juga mendukung tujuan jangka panjang organisasi melalui peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Dalam konteks pengembangan pegawai, pelatihan tidak hanya memberikan manfaat teknis, tetapi juga mendorong peningkatan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim. Oleh karena itu, pelatihan yang terencana dan berkelanjutan menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan profesional.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disusun, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Optimalisasi Kinerja divisi Operasional
2. Keterbatasan cakupan dan pemerataan pengembangan pegawai
3. Kebutuhan strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan

Berdasarkan uraian di atas, dengan demikian penulis melakukan penelitian berjudul **“Efektivitas Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kapasitas Pegawai di Sky Seven Event Organizer Samarinda”**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Apa saja identifikasi kebutuhan pengembangan atau *Training Needs Analysis* di Sky Seven?
2. Bagaimana perencanaan program pengembangan di Sky Seven?
3. Bagaimana pelaksanaan program pengembangan di Sky Seven ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran bagaimana implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pegawai di Sky Seven. Lalu terdapat 2 tujuan lainnya yaitu:

1. Tujuan Formal

Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Diploma IV pada Program Studi Pengelolaan Konvensi dan Acara, Jurusan Perjalanan, di Politeknik Pariwisata NHI Bandung.

2. Tujuan Operasional

Penelitian ini juga bertujuan menyoroti bagaimana proses pengembangan manajemen sumber daya manusia di Sky Seven serta untuk memberikan pengetahuan kepada penulis untuk melakukan penelitian yang lebih baik. Berikut tujuan utama untuk Sky Seven:

- a. Gambaran umum pengembangan SDM di Sky7 *event organizer*,

- b. Strategi dan praktik pengembangan SDM yang efektif diterapkan, dan
- c. Dampak pengembangan SDM terhadap peningkatan kapasitas pegawai.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi berupa informasi dan wawasan dalam bidang Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat berguna bagi perusahaan yang bergerak di sektor jasa.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan bagi Sky Seven *event organizer* mengenai pengembangan manajemen sumber daya manusia dan mengoptimalkan anggaran yang sudah dikeluarkan untuk biaya pelatihan dan pengembangan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi *event organizer* dan unit usaha lain yang berada di Kota Samarinda.