BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang yang mengalami pertumbuhan ekonomi cukup pesat di berbagai bidang. Salah satu bidang pendukung pertumbuhan perekonomian nasional adalah sektor industri. Sektor industri yang berkembang sampai saat ini ternyata masih didominasi oleh sektor perkebunan yang padat tenaga kerja. Akan tetapi karena besarnya populasi unit usaha maka kontribusi terhadap perekonomian tetap besar. Terdapat tiga unsur pelaku ekonomi yang mendukung perkembangan sektor industri, yaitu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS), Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan pengusaha kecil/menengah, serta koperasi.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dapat dilaksanakan antara manajer dengan karyawan untuk tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan tersebut dapat menghadapi berbagai tantangan persaingan dimasa yang akan datang. Pihak manajemen menyadari bahwa peran serta karyawan pada suatu perusahaan harus mengikuti perkembangan dan tuntutan teknologi sesuai dengan keinginan yang dibutuhkan perusahaan.

Setiap perusahaan baik itu milik swasta maupun milik pemerintah akan selalu berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang, yaitu berkembangnya perusahaan dengan meningkatnya pendapatan dan kesejahteraan para karyawannya, agar dapat membuat sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu perusahaan tidak hanya diperlukan

karyawan yang handal, namun juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan dalam perusahaan.

Minimnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu penyebab yang membuat karyawan perusahaan tidak akan melakukan pekerjaannya secara optimal sehingga sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Perusahaan harus memiliki inisiatif untuk mengadakan program pelatihan bagi karyawan, karena pelatihan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PTPN VII Distrik Cinta Manis yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak disektor industri. Dalam aktivitasnya, PTPN VII Distrik Cinta Manis yang terletak di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten Ogan Ilir dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 533 orang. Perusahaan ini sangat tergantung pada sumber daya alam dan sumber daya manusia yang harus dikelola secara baik sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik. Pelatihan yang dilakukan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis ditujukan baik untuk karyawan lama maupun pada karyawan baru sebagai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Untuk karyawan lama PTPN VII Distrik Cinta Manis, mereka perlu dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan perusahaan dan kebijakan perusahaan yang baru.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan salah satu karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis, karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis tersebut mengemukakan bahwa pelatihan pada karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis yaitu diberikan pada setiap bidang kerja seperti bidang administrasi, tanaman, teknik, dan pengolahan. Sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 jumlah peserta pelatihan mengalami peningkatan.

Tahun 2014, jumlah peserta pelatihan sebanyak 200 orang karyawan, tahun 2015 jumlah peserta pelatihan sebanyak 240 orang karyawan, dan tahun 2016 jumlah peserta pelatihan sebanyak 270 orang karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM, PTPN VII Distrik Cinta Manis menginginkan agar setiap pekerjaan berjalan lebih efektif dan efisien. Namun para direksi menyadari pentingnya pelatihan bagi karyawan untuk dapat mengubah hal-hal tersebut sehingga membuat peran pelatihan sangat dibutuhkan dalam kegiatan perusahaan. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan berbagai manfaat baik manfaat untuk perusahaan maupun manfaat untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, manfaat yang akan diperoleh yaitu terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan. Sedangkan bagi karyawan, mereka akan memperoleh tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, dan peningkatan prestasi kerja. Hal ini juga bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan untuk menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Salah satu pelatihan yang diberikan oleh PTPN VII Distrik Cinta Manis yaitu pelatihan Good Manufacturing Practices (GMP) yaitu merupakan suatu pedoman bagi industri pangan mengenai bagaimana cara memproduksi makanan dan minuman yang baik. Pelatihan ini diberikan khusus kepada karyawan bagian produksi, karena masih saja ditemui karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri khususnya di laboratorium, dan bercanda saat produksi berlangsung. Kegiatan seperti ini dapat meningkatkan risiko kontaminasi silang atau mencemari bahan baku atau proses. Ketegasan pimpinan proses produksi dalam mengawasi karyawannya menjadi sangat penting, karena kesadaran karyawan yang masih kurang baik. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk lebih menjaga kebersihannya.

Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan PTPN VII Distrik Cinta Manis. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis mengangkat judul: **“PERANAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PTPN VII DISTRIK CINTA MANIS ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

“Apakah pelatihan yang diadakan PTPN VII Distrik Cinta Manis memiliki peranan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi?”

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis memberikan batasan-batasan agar pembahasan laporan yang akan dilakukan lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasannya yaitu Peranan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PTPN VII Distrik Cinta Manis.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan utama dari penulisan Laporan Akhir ini yaitu untuk mengetahui peranan pelatihan karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. **Bagi Perusahaan**
Memberikan masukan dan informasi yang berguna bagi perusahaan tentang bagaimana meminimalisir permasalahan yang ada pada PTPN VII Distrik Cinta Manis.
- b. **Bagi Penulis**
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai upaya yang harus dilakukan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas karyawan.

1.5 Metodologi Penulisan

1.5.1 Sumber Data

- a. **Data Primer**
Menurut Yusi dan Idris (2016:109), data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseorangan langsung dari objeknya. Dalam hal ini yang penulis lakukan adalah mengumpulkan data dan data tersebut diolah sendiri dari objek penelitian yaitu diperoleh dari data yang ada di perusahaan dan dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pimpinan perusahaan juga dari karyawan yang ada di perusahaan
- b. **Data Sekunder**
Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi (Yusi dan Idris, 2016:109). Data sekunder yang diambil oleh penulis diperoleh dari PTPN VII Distrik Cinta Manis, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lain lain.

1.5.2 Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan Laporan Akhir ini dengan beberapa metode. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

a. Riset Pustaka

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mempelajari serta mengutip kalimat dan pendapat para ahli dari buku-buku literatur, jurnal dan artikel yang dianggap penting bagi penulis dan berhubungan dengan judul yang diambil dalam pembuatan Laporan Akhir ini. Selain itu juga dapat digunakan sebagai landasan teori yang digunakan sebagai pedoman dan evaluasi dalam penulisan Laporan Akhir ini.

b. Riset Lapangan

Yaitu pengumpulan data dengan cara mendatangi dan melakukan penelitian secara langsung pada lokasi objek penelitian.

1. Wawancara

Menurut Yusi dan Idris (2016:114), wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Wawancara yang dilakukan oleh penulis adalah wawancara bebas, di mana pewawancara tidak membawa pedoman apa yang akan ditanyakan dan bebas untuk memberikan pertanyaan apa saja kepada orang yang diwawancara namun tetap mengingat pada data yang akan dikumpulkan.

2. Kuesioner

Menurut Yusi dan Indris (2016:120) Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien

dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Pada penelitian ini kuesioner akan disebarakan kepada sampel yang telah ditentukan yaitu karyawan yang telah mengikuti pelatihan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis.

1.5.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah populasi terbatas, karena tidak seluruh populasi yang akan diselidiki. Populasi pada penulisan Laporan Akhir ini yaitu para karyawan yang pernah mengikuti pelatihan pada bagian produksi PTPN VII Distrik Cinta Manis tahun 2016 sebanyak 73 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penulisan Laporan Akhir ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, jumlah sampel yang diambil pada penulisan Laporan Akhir ini sebanyak 73 orang karyawan.

1.5.4 Metode Analisis Data

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik (Yusi dan Idris, 2016:108).

Pada penulisan Laporan Akhir ini penulis mendeskripsikan data yang diperoleh dengan pendekatan pada teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia dengan menganalisa data-data yang diperoleh dari PTPN VII Distrik Cinta Manis.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka (Yusi dan Idris, 2016:108).

Pengambilan data untuk memperoleh data kuantitatif penulis menggunakan perhitungan secara persentase yang digunakan untuk mengitung persentase jawaban dari kuesioner yang penulis buat dan bagikan kepada karyawan yang ada pada PTPN VII Distrik Cinta Manis.

Penulis akan melakukan perhitungan hasil dari kuesioner-kuesioner yang dibagikan kepada para karyawan dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:132).

Tabel 1.1
Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber: Riduwan, 2012:41)

Untuk mendapatkan persentase peranan pelatihan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, penulis menggunakan rumus menurut Riduwan dan Akdon dalam Sari (2012:9) sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Total Skor Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Persentase

Total Skor Penelitian = Jawaban Responden x Bobot nilai
(1 dan 5)

Skor Ideal = 5 (skala tertinggi) x Jumlah Responden

Hasil dari persentase jawaban yang didapat kemudian diinterpretasikan berdasarkan skor/angka yang ditentukan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kriteria Interpretasi Skor

Skor	Interpretasi
0% - 20%	Sangat Lemah
21% - 40%	Lemah
41% - 60%	Cukup
61% - 80%	Kuat
81% - 100%	Sangat Kuat

(Sumber: Riduwan, 2012:41)