

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan memiliki tujuan dan sasaran perusahaan untuk dapat memperoleh laba maksimal yang ingin dicapainya. Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan.

Suatu perusahaan akan meningkat produktivitas kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, karena pelatihan dan pengembangan membuat mereka lebih percaya diri sehingga

menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Sumber daya manusia dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja dengan berbagai cara, diantaranya seperti pelatihan kerja dan penyediaan lingkungan kerja yang baik. Adanya perencanaan yang baik mengenai sumber daya manusia, maka diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Masalah utama dalam pelaksanaan program pelatihan biasanya masalah pengeluaran biaya yang tidak kecil. Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi

pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula produktivitas karyawannya.

Setelah program pelatihan itu dilaksanakan diharapkan adanya peningkatan produktivitas kerja dalam bagian penjualan pada suatu perusahaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan hasil penjualan. Program pelatihan dianggap membawa manfaat yang cukup besar bagi perusahaan seperti meningkatkan moral karyawan, meningkatkan efisiensi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Pembangunan Nusantara V Kebun Terantam terutama pada karyawan bagian produksi mencerminkan bahwa para karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Hal ini terlihat para karyawan sedang bersantai saat jam kerja, sehingga sering terjadi kecelakaan kerja saat mesin produksi berjalan. Para karyawan juga sering absen tanpa alasan yang jelas, sehingga terlihat bahwa kedisiplinan para karyawan sangat rendah dan lain sebagainya. Kecelakaan maupun insiden yang tidak diinginkan dapat menyebabkan cedera, menurunnya kinerja karyawan, bahkan hingga meninggal dunia. PT. Pembangunan Nusantara V Kebun Terantam diduga masih sering terjadi kecelakaan kerja pada saat jam kerja. Kecelakaan kerja terjadi diduga akibat minimnya pengetahuan tentang pengoperasian mesin produksi, serta

kelalaian para karyawan dalam menggunakan alat perlindungan kerja dan ketidakhati-hatian para karyawan dalam bekerja.

Melihat banyaknya kecelakaan kerja akibat kecerobohan karyawan dalam menjalankan mesin produksi saat ini serta rendahnya kedisiplinan karyawan, maka pelatihan kerja sangat penting karena dengan berkembangnya teknologi juga akan menimbulkan berbagai resiko yang mungkin terjadi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil dari program penyelenggaraan program pelatihan ini pada dasarnya diarahkan untuk peningkatan kinerja para karyawan, agar tumbuh profesionalisme dalam melaksanakan tugas tugas pekerjaan yang dibebankan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu program pelatihan bagi karyawan harus dilaksanakan di organisasi manapun untuk meningkatkan produktivitas masing-masing karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kebun Terantam merupakan salah satu unit/kebun yang ada di PT Perkebunan Nusantara V yang pada awalnya adalah merupakan perkebunan milik PTP. II Tanjung Morawa – Sumatera Utara. Kebun terantam terletak di Desa Kasikan, Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar. Kebun Terantam Dikelilingi Oleh Desa Kasikan, Kebun Tamora & Kebun Sei Kencana. Kebun terantam berdiri sejak tahun 1989 adalah pemisahan dari kebun tandun sertifikat hgu no. 158 & 159 tanggal 15 agustus 2001 berlaku sd. 15 agustus 2036 kebun terantam dibawah kordinasi sbu – tandun.

Untuk memenuhi operasional perusahaan, PT. Perkebunan Nusantara V sebagai badan usaha perlu melakukan pengadaan barang dan jasa secara cepat,

fleksibel, efisien dan efektif agar tidak kehilangan momentum bisnis yang dapat menimbulkan kerugian. Pengadaan barang dan jasa dilaksanakan berdasarkan pada pedoman:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tanggal 21 April 2008 tentang informasi dan Transaksi Elektronik.
2. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-05/MBU/2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengadaan Barang Dan Jasa Badan Usaha Milik Negara.
3. Peraturan Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-15/MBU/2012 Tentang Pedoman Umum Pengadaan Barang Dan Jasa Badan Usaha Milik Negara.
4. SKEP Nomor 10-SKEP/05.D1/05.00/VII/2010 Tentang Pemberlakuan Standart Operating Procedure (SOP) Pengadaan Barang Dan Jasa di PT. Pembangunan Nusantara V (Persero) dan perubahannya.

Sebagai salah satu Perseroan perkebunan milik Negara yang telah cukup lama bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan karet, sampai saat ini perseroan tetap fokus kepada bidang usaha andalan tersebut. Untuk meningkatkan kinerjanya, Perseroan melakukan berbagai usaha antara lain meningkatkan volume dan kualitas produksi hasil olah minyak sawit (CPO), inti sawit, Palm Kernel Oil (PKO), Palm Kernel Meal (PKM), Ribbed Smoked Seet (RSS), Standard Indonesia Rubber 10//20 (SIR 10/20) dan produk lainnya. Dengan mutu hasil produksi sesuai dengan standar nasional dan internasional diharapkan komoditi-komoditi dijual dan dipasarkan dengan hasil yang optimal. Selain itu

perseroan melakukan efisiensi dan efektifitas di semua lini produksi termasuk didalamnya kegiatan pembukaan lahan, penanaman ulang, pengolahan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya seperti pengembangan kebun plasma.

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Kebun terantam merupakan salah satu unit kerja yang dikelola PTPN V Riau, dibawah Kementerian BUMN yang mengusahaan perkebunan kelapa sawit dan karet sebagai usaha utamanya. PT. Pembangunan Nusantara V Kebun Terantam dilengkapi pabrik pengolahan kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit mentah atau CPO dan mengirim inti sawit untuk di olah di pabrik kebun lain. Menghasilkan pupuk organik yang diperoleh dari pelapukan tandan kosong yang merupakan limbah pabrik. Pupuk ini biasa disebut dengan pupuk tandan kosong kelapa sawit (tangkos). Dimana sumber bahan baku Tandan Buah Segar (TBS) di olah menjadi CPO dan Kernel. Proses pengolahan kelapa sawit pada PKS. PT. Pembangunan Nusantara V Kebun Terantam terdiri penerimaan TBS, Perebusan Pemisahan, Pengepresan, Pemurnian minyak dan proses pengolahan inti sawit. Produk yang dihasilkan harus memenuhi kriteria baku mutu standar nasional maupun internasional agar dapat diterima pasar. Untuk itu Perseroan berupaya menjaga kualitas produk dengan penanganan seluruh rangkaian proses produksi dengan baik dan benar sesuai dengan Standart Operating Procedure (SOP).

Sebagai gambaran jumlah dari keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Pembangunan Nusantara V Kebun Terantam dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Berdasarkan Bagian-bagiannya Tahun 2016

No	Bagian Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Bagian Kantor	27
2.	Bagian Tanaman	15
3.	Bagian Umum/Administrasi	32
4.	Bagian Teknik	77
5.	Bagian Afdeling	480
6.	Bagian Produksi	75
Jumlah		706

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan

Dari tabel diatas, dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu pada tahun 2016 berjumlah 706 orang. Dimana pada bagian kantor berjumlah 27 orang karyawan. Pada bagian tanaman berjumlah 15 orang karyawan. Selanjutnya pada bagian umum/Administrasi berjumlah 32 karyawan. Bagian umum/Administrasi bertugas Membuat Laporan Peristiwa Masalah Umum (LPMU) bulanan dan triwulan yang bersifat rutin maupun insidentil ke kantor direksi. Kemudian pada bagian teknik umum berjumlah 77 karyawan. Pada bagian afdeling berjumlah 480 karyawan. Dan terakhir pada bagian produksi berjumlah 75 orang karyawan. Pada bagian produksi bertugas mengoperasikan mesin, menjaga baku mutu kualitas produk, memilahbahan baku yang berkualitas, menggunakan mesin dengan memperhatikan adab K3, dan mengontrol jalannya kegiatan proses produksi seluruhnya. Bagian proses adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami atau didesain mungkin menggunakan waktu, ruang keahlian atau

sumber daya lainnya yang menghasilkan suatu hasil yng sesuai dengan Standart Operating Procedure (SOP).

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu mengadakan pelatihan tentang upaya peningkatan produktivitas maka dalam tahun 2016 telah dilakukan pembinaan terhadap seluruh secara terus menerus. Isi program pelatihan ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan. Agar isi program pelatihan efektif prinsip-prinsip pembelajaran harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini meliputi partisipatif, relevan, repetitive (pengulangan), pemindahan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan, Selama tahun 2014-2016 PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu pada bagian bidang produksi telah melaksanakan pelatihan kerja seperti pada rincian tabel berikut ini:

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Program Pelatihan Pada PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu Tahun 2014-2016

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Jumlah Karyawan
2014	Peningkatan pengetahuan karyawan	60 orang	95 orang
	Peningkatan kuantitas kerja karyawan	45 orang	95 orang
	Peningkatan kualitas kerja karyawan	45 orang	95 orang
2015	Peningkatan kuantitas kerja karyawan	34 orang	83 orang
	Peningkatan kualitas kerja karyawan	34 orang	83 orang
	Peningkatan sikap dan kemandirian kerja karyawan	34 orang	83 orang
	Peningkatan kepedulian K3	68 orang	83 orang
	Inisiatif dan kreatifitas karyawan	50 orang	83 orang
2016	Kewajiban Latihan Hygiene Perusahaan Kesehatan dan K3 sesuai Per.01/MEN/1979	70 orang	75 orang
	Pelatihan proses pengelolaan barang dari suatu bahan baku oleh karyawan	23 orang	75 orang
	Pelatihan kebijakan dan rencana produksi oleh karyawan	15 orang	75 orang
	Pelatihan proses produksi sesuai prosedur kualitas karyawan	20 orang	75 orang
	Pelatihan Penanganan Bahan Berbahaya dan Beracun (B3)	10 orang	75 orang
	Pelatihan Pemakaian Racun Api	10 orang	75 orang

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa upaya yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu dalam mengelola SDM lebih menekankan pada pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai produktivitas kerja bagi para karyawan dimana jumlah karyawan yang melaksanakan pelatihan kerja pada tahun 2014 berkisar antara 34 sampai 68 orang dari jumlah karyawan sebanyak 95 orang. Pada tahun 2015 karyawan yang mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan berkisar antara 34 sampai 68 orang dari jumlah karyawan sebanyak 83 orang. Dan pada tahun 2016 jumlah

karyawan yang mengikuti pelatihan yaitu berkisar antara 10 sampai 70 orang dari jumlah karyawan sebanyak 75 orang. Dari hasil yang diperoleh dapat diketahui pelaksanaan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada bagian produksi belum sepenuhnya mampu untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu maka penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan pelatihan karyawan yang mendukung tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kesuksesan serta kelancaran aktivitas kerja karyawan di tentukan oleh adanya perencanaan yang tepat bagi perusahaan, sistem manajemen sumber daya manusia yang baik dan berakreditasi tinggi.

Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil produksinya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya pada produktivitas kerja, untuk itu perlu diadakan pelatihan kerja. Untuk mengembangkan karyawan itu sendiri, dimana perlu menciptakan sikap dan mental yang cocok untuk menghadapi hidup bervariasi dan meningkat.

Peningkatan produktivitas merupakan masalah sistem dalam arti tertentu, karena ada banyak segi dari pekerjaan dan kegiatan perusahaan yang mempunyai dampak terhadap produktivitas tenaga kerja. Bidang kerja yang dapat meningkatkan produktivitas disamping perlunya pembenahan kembali beberapa bagian perusahaan dan fungsi staff untuk menunjang peningkatan produktivitas semaksimal mungkin. Kemudian untuk melihat target dan realisasi produksi perusahaan selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3**Target Realisasi Produksi Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan V Nusantara Kebun Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu Kabupaten Kampar**

Tahun	Jam Kerja Efektif (Jam)	Target Produksi (Kg)	Realisasi Produksi (Kg)	Produktivitas Rata-rata Karyawan (%)
2011	4.320	2.100.130	1.724.910	82,13
2012	3.952	1.150.010	997.210	86,71
2013	4.630	1.809.200	1.651.010	91,25
2014	5.023	2.537.150	2.261.730	89,14
2015	5.245	3.361.220	3.093.150	92,02

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu

Berdasarkan tabel 3 diatas, terlihat bahwa produktivitas tenaga kerja selama 5 tahun terakhir ini mengalami fluktuasi. Pada tahun 2011 produktivitas rata-rata kerja karyawan sebesar 82,13%. Pada tahun 2012 produktivitas kerja karyawan sebesar 86,71%. Pada tahun 2013 produktivitas kerja karyawan sebesar 91,25%. Kemudian Pada tahun 2014 produktivitas kerja karyawan sebesar 89,14%. Dan Pada tahun 2015 produktivitas kerja karyawan sebesar 92,02%. Apabila ini terus berlanjut, maka akibatnya dapat mempengaruhi terhadap kebijaksanaan perusahaan yakni dalam mencapai tujuan perusahaan.

Indikasi tersebut terletak pada penurunan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh *kualitas kerja* tidak sesuai dengan target perusahaan dalam menghasilkan minyak kelapa sawit yang berkaitan dengan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis tidak sesuai dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terkait kemampuan karyawan dalam

menjalankan mesin baru belum maksimal karena pelatihan yang diberikan kurang dapat diserap oleh karyawan secara baik. *Efisiensi waktu* yang kurang dari jam standar yang telah ditetapkan perusahaan. Waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Hal ini ditunjukkan dengan kurang tepatnya dalam target menghasilkan produk berupa minyak kelapa sawit dan juga tingkat kedisiplinan karyawan yang erat kaitannya dengan absensi. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan tentunya harus segera dibenahi agar dapat tercapainya misi dan visi dari perusahaan berupa memproduksi minyak kelapa sawit dengan kualitas yang baik dari yang terbaik.

Fenomena yang terjadi pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Terantam yaitu terjadinya mengalami naik turunnya hasil produksi, terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga dapat menyebabkan masalah pada tujuan yang akan dicapai. Berdasarkan pengamatan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengemukakan judul penelitian, dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu Kabupaten Kampar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan masalah yang dihadapi perusahaan adalah sebagai berikut:

“Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Trantam Desa Kasikan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian :

- a. Untuk mengetahui program pelatihan kerja yang dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
- b. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu Kabupaten Kampar.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Terantam Desa Kasikan Tapung Hulu Kabupaten kampar.

1.3.2 Manfaat Penelitian :

- a. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan bagi perusahaan atau intitusi terkait tentang masalah program pelatihan kerja karyawan yang berkualitas guna untuk meningkatkan Produktivitas kerja.
- b. Bagi Penulis
Untuk menambah dan memperluas khasanah keilmuan dan umunya untuk pengembangan ilmu ekonomi manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai panduan bagi pembaca yang ingin membuat rangkain penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berhubungan dengan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada perusahaan atau instansi tertentu.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam penyusunan karya ilmiah, dalam menggambarkan secara garis besar deskripsi dan penjelasan dari bab pertama hingga bab terakhir. Hal ini ditujukan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami karya ilmiah yang telah dibuat. Penelitian ini terdiri dari enam bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai sejarah singkat PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kampar, Struktur dan Organisasi, Visi dan Misi serta kegiatan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Terantam Kampar.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan kerja teradap produktivitas kerja karyawan

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan Kesimpulan, Saran sehubungan dengan hasil penelitian.