

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha dari dulu hingga sekarang ini semakin maju dan berkembang pesat. Hal ini memunculkan banyak masalah- masalah yang harus dihadapi oleh pihak perusahaan. Masalah- masalah tersebut antara lain : Tingkat pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang berbeda- beda, adanya penerapan teknologi baru dan metode baru, serta menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Setiap perusahaan mempunyai manajemen yang berbeda- beda, dimana keberhasilan perusahaan itu tergantung dari sistim manajemen yang mereka terapkan. Dalam melaksanakan sistim manajemen ini, diperlukan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan yang paling penting. Sumber daya manusia dikatakan penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, serta merupakan input perusahaan dalam menjalankan bisnis. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki rasa tanggung jawab, berpotensi, serta mempunyai kemampuan kerja yang tinggi.

Terwujudnya tujuan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran serta para karyawan dalam menjalankan perusahaan. Karyawan sangat dibutuhkan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu maka setiap perusahaan pasti akan memikirkan masa depannya dengan segenap sumber daya yang dimilikinya.

Peran serta sikap dan tindakan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci bagi keberhasilan perusahaan dalam setiap kegiatannya. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengelola manusia atau tenaga kerja sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan maupun bagi pengembangan pribadinya. Agar perusahaan bisa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan harus memiliki konsep pengelolaan dari setiap tahapan sejak penetapan kebutuhan pegawai, penarikan seleksi, pengangkatan, penempatan, pemeliharaan dan pengembangan, sehingga mampu menjadi sarana penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai secara optimal. Prestasi kerja akan meningkat apabila kebutuhan relatif dapat dipenuhi, baik yang bersifat material maupun non material, dalam hal ini termasuk pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia. Pendidikan dan pelatihan merupakan hasil dari proses seleksi harus dikembangkan agar kemampuan karyawan dapat mengikuti perkembangan organisasi.

Tingkah laku karyawan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas, artinya bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Hal ini harus diamati, diawasi, dan diarahkan oleh pimpinan dalam rangka pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, sehingga perilaku karyawan dalam kehidupan organisasi tidak bertentangan dengan norma atau sistem nilai dan segala

ketentuan yang ada dalam organisasi. Jadi apapun yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengarahkan dan menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan pada karyawan, seperti : memberikan penghargaan kepada para karyawannya terhadap apa yang telah dikerjakan selama ini. Salah satu cara menghargai karyawan antara lain : dengan meningkatkan kemampuan mereka yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, disiplin dan watak agar dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif dalam rangka meningkatkan prestasi kerja baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang, dilakukan melalui berbagai jenis pelatihan yang terarah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan tujuan yang ingin dicapai.

Pelatihan karyawan tidak hanya ditujukan kepada karyawan baru saja tetapi juga untuk karyawan lama. Oleh karena itu didalam pelaksanaannya pasti akan terdapat perbedaan metode. Selain untuk mengembangkan diri, mengikuti pelatihan bagi karyawan lama akan berguna untuk menaikkan posisi yang mereka tempati sekarang. Pada umumnya perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi karyawan, yaitu dengan cara belajar melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

PT.REMCO PALEMBANG merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha karet. Perusahaan ini menyadari betapa pentingnya faktor pelatihan karyawan. Oleh karena itu setiap tahunnya PT.REMCO PALEMBANG

melakukan pelatihan bagi para karyawannya. Dibawah ini dapat dilihat tabel frekuensi pelatihan karyawan bagian produksi pada PT. REMCO PALEMBANG.

Tabel 1.1
Frekuensi Pelatihan Karyawan Bagian Produksi
Pada PT. REMCO PALEMBANG
Tahun 2002- 2004

TAHUN	FREKUENSI	LAMA WAKTU PELATIHAN	JUMLAH KARYAWAN
2002	4X	2 JAM	35
2003	6X	2,5 JAM	43
2004	8X	3 JAM	47

Sumber : PT. REMCO PALEMBANG

Dari tabel diatas, terlihat bahwa mulai tahun 2002 sampai dengan tahun 2004 PT. REMCO telah mengadakan pelatihan untuk karyawan bagian produksi. Setelah itu, pada tahun 2003 dan tahun 2004 terjadi peningkatan frekuensi pelatihan karyawan masing-masing sebanyak 6 kali dan 8 kali. Hal ini disebabkan adanya peningkatan jumlah karyawan bagian produksi untuk setiap tahunnya.

Sedangkan perkembangan produktivitas penjualan karet pada PT. REMCO PALEMBANG dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Produktivitas Karet
Pada PT.REMCO PALEMBANG
Thn 2002 – 2004

Thn	Jumlah Karyawan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Tingkat Pencapaian	Produktivitas (%)
2002	35	12.575.000.000	12.790.000.000	102%	154,84
2003	43	14.760.000.000	11.368.000.000	0,77 %	112,02
2004	47	17.097.000.000	17.011.275.000	0,99%	153,36

Sumber : PT. REMCO PALEMBANG

Menurut **Malayu Hasibuan (2001)** untuk mengetahui tingkat produktivitas

Tenaga Kerja dapat menggunakan rumus :

Tingkat Produktivitas Karyawan = Jumlah yang dihasilkan (unit)

Jumlah karyawan x hari kerja x jam kerja

*** Jumlah hari kerja per tahun = 295 hari**

*** Jumlah jam kerja per hari = 8 jam**

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa produktivitas PT. REMCO PALEMBANG pada tahun 2002 adalah sebesar 154,84 %, lalu pada tahun 2003 produktivitas menurun menjadi sebesar 112,02 %, dan pada tahun berikutnya yaitu tahun 2004 produktivitas kembali mengalami kenaikan menjadi sebesar 153,36 %. Apabila dilihat dari tingkat pencapaian yang dihasilkan bisa dilihat sebagai berikut : pada tahun 2002 tingkat pencapaian yang dicapai yaitu sebesar 102 %, lalu pada tahun 2003 tingkat pencapaian yang dicapai mengalami penurunan yaitu sebesar 0,77 %, dan pada tahun 2004 tingkat pencapaian yang dicapai sebesar 0,99%. Perusahaan PT.REMCO PALEMBANG menetapkan

bahwa target produksi untuk tahun 2002 adalah sebesar 12.575.000.000, tahun 2003 sebesar 14.760.000.000, dan tahun 2004 sebesar 17.097.000.000. Sementara itu, realisasi produksi yang dicapai oleh PT.REMCO PALEMBANG pada tahun 2002 sebesar 12.790.000, tahun 2003 sebesar 11.368.000.000, dan tahun 2004 sebesar 17.011.275.000. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas karet pada PT. REMCO PALEMBANG berfluktuasi dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2004. Sedangkan jumlah perkembangan karyawan bagian produksi PT. REMCO PALEMBANG, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3
Jumlah Perkembangan Karyawan Bagian Produksi
Pada PT.REMCO PALEMBANG
Thn 2002-2004

Tahun	Jumlah Awal	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir
2002	33	4	2	35
2003	35	9	1	43
2004	43	4	-	47

Sumber : PT.REMCO PALEMBANG

Pada awal tahun 2002 jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 4 orang, kemudian karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2002 adalah sebanyak 2 orang. Sehingga total karyawan sampai dengan akhir tahun 2002 adalah 35 orang. Pada tahun 2003 jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak 9 orang, kemudian karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2003 adalah sebanyak 1 orang. Sehingga total karyawan sampai dengan akhir tahun 2003 adalah 43 orang. Pada tahun 2004 jumlah karyawan yang masuk adalah sebanyak

4 orang, karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2004 tidak ada. Sehingga total karyawan sampai dengan akhir tahun 2004 adalah 47 orang.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai : **Peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. REMCO PALEMBANG.**

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu: Bagaimanakah peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. REMCO PALEMBANG ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada **PT. REMCO PALEMBANG.**

D. MANFAAT PENELITIAN

a. Bagi penulis.

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta bahan perbandingan teori yang diperoleh selama kuliah dengan praktek atau kenyataan yang terjadi dalam perusahaan.

b. Bagi perusahaan.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi masukan yang bermanfaat sebagai pertimbangan atau perbandingan dalam upaya melakukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan pengembangan kualitas SDM melalui pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain.

Dapat digunakan sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memahami peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT.REMCO PALEMBANG.

E. METODOLOGI PENELITIAN**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT REMCO PALEMBANG yang berlokasi di jalan Depaten Baru (Sekanak) no 25- 27 Palembang.

2. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan bersifat studi kasus, yaitu dengan memusatkan perhatian secara mendalam dan intensif pada obyek yang diteliti.

3. Subyek penelitian dan obyek penelitian

Subyek penelitian dalam skripsi ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. REMCO PALEMBANG, sedangkan obyek penelitiannya adalah peran pelatihan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. REMCO PALEMBANG.

4. Jenis data yang digunakan

- a. **Data primer** : yaitu data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian secara langsung ke perusahaan dimana permasalahan tersebut muncul. Data primer ini berupa hasil pengamatan yang telah dilakukan, melalui dokumen atau data- data yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai perusahaan tersebut. Contoh : struktur organisasi perusahaan PT.REMCO PALEMBANG.
- b. **Data sekunder**: yaitu data yang sudah diolah. Jenis data yang diperoleh dengan mempelajari beberapa literature dan referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, terutama yang menyangkut pelaksanaan pelatihan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Contoh : Frekuensi Pelatihan Karyawan Bagian Produksi , Produktivitas Penjualan Karet.

5. Tehnik pengumpulan data

a. Wawancara

Yaitu mengumpulkan data dengan cara mengadakan kegiatan tanya jawab secara langsung dengan staff dan karyawan pada PT. REMCO PALEMBANG.

b. Kuesioner

Yaitu dengan jalan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada subyek yang diteliti. Dalam penelitian ini Kuesioner disebarkan kepada sejumlah 47 orang karyawan bagian produksi pada PT. REMCO PALEMBANG.

7. Teknik analisis data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan data yang objektif sesuai dengan permasalahan yang ada dari hasil jawaban responden yang dipresentasikan dan diuraikan kemudian dihubungkan dengan teori- teori yang relevan dengan judul penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Sistem penulisan ini merupakan sinopsis mengenai skripsi dengan tujuan agar pembaca mengetahui garis besar isi skripsi. Sistematika penulisan terdiri dari lima bab yang meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis mencoba menguraikan tentang landasan teori mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian pendidikan dan pelatihan, dasar kebijaksanaan mengadakan pelatihan, proses melaksanakan pelatihan guna mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bermutu, pengertian produktivitas kerja.

BAB III SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, gambaran atau struktur organisasi dan pembagian tugas, perkembangan aktivitas perusahaan secara umum.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menganalisis dan membahas hasil jawaban responden setelah mereka mengisi kuesioner yang dibagikan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mencoba menyimpulkan dan memberikan saran yang penulis anggap baik, sesuai dengan kondisi yang ada dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dimasa yang akan datang.