

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Pelatihan diselenggarakan perusahaan dimaksudkan untuk mengurangi problema dan juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap, dan ketrampilan tenaga kerja yang bersangkutan.

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja.

Di era globalisasi tantangan bagi perusahaan adalah menyiapkan diri untuk menghadapi globalisasi perekonomian sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif. Kualitas sumber daya manusia ditentukan sejauh mana sistem dibidang sumber

daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan dan perusahaan. Pihak perusahaan harus lebih jeli dalam menyikapi dampak- dampak negatif yang akan timbul. Perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan SDM yang ada di perusahaan dengan memberikan pelatihan- pelatihan untuk karyawan, sehingga para karyawan dapat memberikan hasil yg maksimal bagi perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan kualitas agar mereka memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan nurani rakyat, maka pembinaan SDM selama bekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat struktural.

Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu kunci manajemen tenaga kerja, sekaligus merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab yang tidak dapat dilaksanakan secara sembarangan. Artinya, agar efektivitas pelatihan dapat terjamin, perlu penanganan yang serius. .

PT Pupuk Sriwidjaja Palembang yang merupakan anak perusahaan dari PT Pupuk Indonesia (Persero) yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki tujuan untuk turut melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi, dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di bidang industri pupuk dan industri kimia lainnya, melalui usaha produksi, perdagangan, pemberian jasa, dan usaha lainnya.

Di samping membangun kompetensi di bidang distribusi dan pemasaran, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan SDM dalam

proses alih teknologi untuk menangani pemeliharaan dan pembangunan pabrik pupuk secara swakelola. PT Pusri merupakan pemasok tenaga-tenaga ahli perpupukan yang handal bagi perusahaan-perusahaan pupuk Indonesia yang didirikan kemudian. Banyak tenaga ahli PT Pusri yang dipercaya memberikan bantuan konsultasi dalam berbagai masalah di pabrik-pabrik pupuk di dalam negeri maupun mancanegara.

Direksi PT Pusri menetapkan pendirian Pusat Pendidikan dan Pelatihan dengan tujuan untuk meberikan keterampilan baik bagi karyawan baru yang akan menangani operasi pabrik atau bidang kegiatan lainnya maupun untuk menambah dan meningkatkan pengalaman dan pengetahuan bagi setiap karyawan. Pelatihan ini dimaksudkan untuk melayani kebutuhan pihak luar baik dari dalam maupun luar negeri dalam rangka pengembangan teknologi industri pada umumnya. Untuk dapat meningkatkan kualitas agar mereka memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan disiplin dalam memberikan pengayoman kepada masyarakat sesuai dengan tuntutan nurani rakyat, maka pembinaan SDM selama bekerja dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik bersifat manajerial, teknis fungsional maupun bersifat struktural

Pelatihan pada PT. Pusri Palembang meliputi pelatihan *in house* yang dimana pelatihan ini dirancang khusus dan diselenggarakan oleh Biro Diklat bersama kepala – kepala unit kerja mengenai suatu prosedur atau cara kerja yang umum digunakan di perusahaan. Pelatihan *out plant* dimana pelatihan ini di selenggrakan lembaga formal pelatihan luar sekolah, di dalam dan diluar negeri

mengenai masalah yang langsung atau tidak langsung terkait dengan prosedur dan atau cara kerja di perusahaan. Tujuan pelatihan ini diberikan agar dapat tercapainya efektivitas bagi karyawan di dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan karyawan yang berkualitas, professional, dan berwawasan luas serta dapat meningkatkan kualitas individu, kelompok, dan organisasi perusahaan.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Efektivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan tolak ukur berhasil atau tidaknya pelaksanaan pelatihan yang telah dilakukan perusahaan pada karyawannya

Berikut merupakan Data Karyawan PT. Pusri Palembang divisi operasi yang mengikuti pelatihan Tahun 2010 – 2011 berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal.

Tabel 1.1

Tabel Pendidikan Formal Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang Divisi Operasi
Tahun 2010 – 2011

No	Tingkat	Jumlah
1	Pasca Sarjana	1 orang
2	Sarjana	15 orang
3	Diploma III	3 orang
4	SLTA	60 orang
Jumlah		79 orang

Sumber : PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, 2012

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang mengikuti pelatihan divisi operasi adalah berlatar belakang pendidikan SLTA sebanyak 60 orang dan 15 orang berlatar belakang pendidikan Sarjana dan sisanya berlatar belakang Pasca Sarjana dan Diploma III.

Pelatihan BSC (*Basic Supervisory Course*) adalah pelatihan kepemimpinan berjenjang yang diikuti oleh staf atau karyawan PT. Pusri. Pelatihan ini dilaksanakan selama lima hari di gedung Pusat Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan bekerja sama dengan LPM Universitas Sriwijaya. Tujuan dari pelatihan ini untuk meningkatkan pengetahuan praktis kepada para peserta khusus dalam bidang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam suatu unit kerja. Materi yang diberikan dalam pelatihan ini berupa prinsip – prinsip penyelia, perencanaan, dan supervisor, organisasi dan supervisor, kepemimpinan motivasi & peningkatan disiplin karyawan, pengelolaan waktu, analisa problem dan pengambilan keputusan menangani keluhan, pengendalian kerja, penilaian prestasi dan umpan balik dan pendalaman materi. Instruktur pelatihan ini adalah tenaga pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Staf Ahli Program Manajemen LPM Universitas Sriwijaya yang memiliki keahlian dan telah berpengalaman di bidangnya masing- masing.

Berikut merupakan Data Jumlah Karyawan yang mengikuti pelatihan BSC divisi operasi dari tahun 2010 – 2011 PT. Pupuk Sriwijaya Palembang

Tabel 1.2

Tabel Jumlah Karyawan Pelatihan BSC Divisi Operasi Tahun 2010 – 2011

Tahun	Jumlah Karyawan
2010	30 orang
2011	49 orang
Jumlah	79 orang

Sumber: PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada dari tahun 2010 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan ini adalah 30 orang dan pada tahun 2011 terjadi peningkatan yang signifikan pada yaitu sebanyak 49 orang yang mengikuti pelatihan.

Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan (Nitisemito, 2004:.,86). Pelatihan berusaha mengisi celah antara kemampuan pekerjaan dengan kemampuan yang diperlukan pekerjaan dimana pekerjaan dapat berupa pekerjaan saat ini atau yang akan datang.

Efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada

waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Efektivitas berasal dari kata efektif yang mengandung pengertian dicapainya keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang (*view point*) dan dapat dinilai dengan berbagai cara dan mempunyai kaitan yang erat dengan efisiensi.

Menurut pendapat Mahmudi (2005:92) dalam bukunya “*Manajemen Kinerja Sektor Publik*” mendefinisikan efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa efektivitas mempunyai hubungan timbal balik antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output*, maka semakin efektif suatu program atau kegiatan itu sendiri.

Pada PT Pupuk Sriwidjaja penilaian efektivitas dilakukan dengan cara pembagian kuisisioner. Dimana kuisisioner ini sendiri dibagikan kepada para peserta pelatihan, Pembagian kuisisioner dilakukan dua kali yaitu sebelum dan sesudah pelatihan. Sebelum pelatihan disebut *pre-test* dimana kuisisioner ini dibagikan untuk mengukur pengetahuan para peserta sebelum pelatihan. Sesudah pelatihan disebut dengan *post-test* untuk mengukur pengetahuan sesudah pelatihan. Dari kuisisioner ini akan dilihat perbandingan sesudah dan sebelum mengikuti pelatihan hal-hal apa saja yang didapatkan para peserta dari pelatihan tersebut. Tetapi pada akhirnya para atasan

dari masing–masing divisi lah yang akan menilai apakah sesudah pelatihan terdapat peningkatan efektivitas didalam pekerjaan mereka.

Tabel 1.3

Tabel Efektivitas Pasca Pelatihan

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Presentase (%)
2010	1.800.000	1.968.410	11%
2011	2.000.000	2.331.700	16,5%

Sumber: PT Pupuk Sriwidjaja Palembang, 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2010 target yang ditetapkan PT Pupuk Sriwidjaja sebesar 1.800.000 ton dan terealisasi sebanyak 1.968.410 dan pada tahun 2011 target yang ditetapkan sebesar 2.000.000 ton dan terealisasi sebanyak 2.331.700 ton. Sehingga dengan adanya pelatihan dapat membantu dalam hal memberikan kemampuan maupun ketrampilan yang dibutuhkan guna untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

Cara penilaian dalam pelatihan BSC (*Basic Supervisory Course*) terhadap peserta pelatihan yaitu meliputi:

- a. Kehadiran peserta minimal 80%.
- b. Respon/ tanggapan peserta pada waktu instruktur menyampaikan materi.
- c. Kreativitas, ketrampilan, dan kerjasama dalam pembahasan kasus dan ujian tertulis.

- d. Disiplin peserta mencakup ; ketepatan waktu dan kesungguhan peserta dalam mengikuti pelatihan.
- e. Tingkah laku peserta dalam mengikuti pelatihan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah : “bagaimana pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang ?”

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Ho : Tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang
- H₁ : Adanya pengaruh antara pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dalam memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang dimulai dari tahap pengumpulan data . pengolahan data, sampai menganalisis data.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan serta informasi dan juga menjadi referensi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

3. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak yang ingin mempelajari hal yang serupa dalam penelitian.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk kedalam penelitian kausalitas, dimana penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* nya, yaitu efektivitas kerja karyawan. Pengumpulan data dilaksanakan dengan cara tinjauan langsung pada perusahaan yang akan diteliti dengan tujuan memperoleh data dan informasi yang diperlukan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 2900 karyawan PT Pupuk Sriwidjaja . Sampelnya 33 karyawan PT Pupuk Sriwidjaja divisi operasi. Dalam

penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel untuk orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diperlukan dengan kriteria minimal bekerja di PT Pupuk Sriwidjaja selama 4 tahun.

3. Jenis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah;

Data Primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama yaitu responden dengan memberikan kuisisioner atau pertanyaan kepada karyawan divisi operasi yang mengikuti pelatihan BSC

4. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode riset lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan selebaran kuisisioner sebagai instrumennya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner tertutup

5. Teknik Analisis Data

a. Metode Analisis Kuantitatif

Teknik analisis kuantitatif yang akan digunakan adalah regresi linier sederhana, yang bertujuan mengetahui besarnya pengaruh indikator dari variabel bebas atau *independen* yaitu pelatihan terhadap variabel *dependen* atau terikat yaitu efektivitas kerja .

Perumusannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Dimana : Y = Efektivitas Kerja
 X = Pelatihan
 a = Konstanta
 b = Koefisien

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas mengukur apakah data yang telah didapat sebelum penelitian merupakan data yang valid dengan alat yang digunakan.
2. Uji Realibilitas, untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama.
3. Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dimulai dari bab I sampai dengan bab V, dimana bab tersebut menjelaskan tentang kerangka atau gambaran garis besar secara jelas tentang isi dari skripsi ini, yang mana antar bab satu dengan bab yang lainnya saling berhubungan dan tidak dapat di pisahkan. Untuk lebih jelasnya di uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan secara global tentang materi yang dibahas yaitu: latar belakang masalah, perumusan masalah, hipotesis penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian , metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang digunakan untuk membahas permasalahan yang meliputi pengertian pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, metode pelatihan, pengertian efektivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, indikator efektivitas kerja

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, visi, misi, dan makna dan logo perusahaan, gambaran pelatihan di perusahaan, hasil penilaian terhadap efektivitas kerja PT Pupuk Sriwidjaja Palembang

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini akan diuraikan mengenai data penelitian yang dikumpulkan, analisa data penelitian, dan pembahasan hasil analisis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Didalam bab ini, akan diuraikan kesimpulan dan saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian.