

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang terlihat sangat dinamis. Perlu perhatian khusus dari setiap manajemen perusahaan dalam mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi secara efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, akan tetapi ditentukan pula dari keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Didalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting hal ini disebabkan karena sumber daya manusia, memiliki tugas sebagai perencana, penggerak sekaligus sebagai pelaku dalam terwujudnya setiap tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan dituntut untuk merumuskan berbagai macam langkah maupun ide dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, diharapkan ke depannya dapat pula meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2010:34). Kinerja dapat menjadi sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan perusahaan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan bukan pekerjaan yang mudah, dapat dilakukan secara cepat melainkan perlu proses dalam mencapainya. Salah satu cara yang umumnya dilaksanakan oleh setiap perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah melalui proses pelatihan kerja.

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2010:69). Pelatihan memberi manfaat yang amat besar karena suatu pelatihan tidak saja memberi pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan keterampilan peserta, tetapi juga berfungsi mengembangkan kemampuan berfikir guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam rangka memperlancar transfer belajar. Pemberian pelatihan ini juga harus disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan secara efektif, benar dan tidak keliru. Bagi karyawan yang mendapatkan

pelatihan dari perusahaan merupakan suatu kompensasi non finansial yang memberikan rasa puas karena dapat nyaman dalam memahami dan melaksanakan tugas dari pekerjaan yang nantinya akan dikerjakan secara langsung. Sehingga para karyawan yang sudah diberikan pelatihan akan bekerja lebih baik dan nantinya akan berdampak pada peningkatan karyawan tersebut. Beberapa perusahaan pernah mengalami permasalahan dengan kinerja karyawannya, hal ini dapat terlihat seperti yang di terjadi di perusahaan swasta, BUMN dan bahkan perusahaan BUMD.

PTPN I merupakan salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan padat karya. Kegiatan usaha PTPN I mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama dari PTPN I adalah minyak sawit (CPO) dan karet. Dalam proses pengelolaan, PTPN I mempunyai tiga unit pabrik kelapa sawit yang berada di Kabupaten Aceh Tamiang dan Aceh Utara. Kemudian di dukung pula oleh satu unit usaha Rumah Sakit yaitu Rumah Sakit Cut Mutia yang berada di Kota Langsa. Berbagai macam penghargaan telah diraih PTPN I diantaranya tiga PKS (pabrik kelapa sawit) PTPN I yakni PKS Pulau Tiga Aceh Tamiang, PKS Tanjung Seumentoh Aceh Tamiang dan PKS Cot Girek Aceh Utara meraih piagam penghargaan dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI dengan program penilaian kinerja perusahaan dalam pengelolaan lingkungan hidup PROPER dengan peringkat Biru periode 2015-2016. Sebagaimana diketahui proper merupakan program penilaian peningkatan kinerja perusahaan dalam pengelohan lingkungan yang dikembangkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI sejak tahun 1995.

Persaingan yang begitu ketat menuntut PTPN I untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih kompetitif. Sehubungan dengan kinerja karyawan, ternyata kinerja karyawan PTPN I masih belum efektif, hal ini bisa dilihat dari ketidakseimbangan jumlah karyawan dengan beban tugas yang ada seperti adanya kelebihan karyawan di salah satu bagian unit kerja yang kurang efektif menyebabkan di waktu tertentu mereka tidak mempunyai pekerjaan. Sistem birokrasi yang tinggi dan masih kentalnya cara pandang birokrat dan feodal juga menyebabkan karyawan menjadi frustrasi dan kehilangan kreativitas. Selain itu, masih terdapatnya sistem penilaian karyawan yang masih diukur secara kualitatif, yaitu sistem suka dan tidak suka (like and dislike) lebih dominan sehingga sistem seperti itu tidak sehat untuk perkembangan kinerja karyawan dan perusahaan kedepannya.

PTPN I selalu berupaya untuk memberikan pelatihan serta menambah pengetahuan dan kemampuan para karyawannya. Hal ini dapat terlihat dari berbagai jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh PTPN I. Berbagai jenis pelatihan itu seperti pelatihan manajemen resiko, pelatihan informatika komputer, pelatihan pengembangan SDM dan berbagai pelatihan lainnya. Tujuan dari diadakan pelatihan tersebut adalah untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya yang bekerja di ruang lingkup PTPN I.

Berkenaan dengan Program pelatihan yang dilaksanakan oleh PTPN I selama ini dapat diketahui bahwa program pelatihan tersebut masih dirasa kurang berkesinambungan dan tidak merata kepada seluruh karyawan sehingga menjadi

kendala dan hambatan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik mengenai pekerjaannya. Hal ini juga mengakibatkan para karyawan tidak dapat memperkaya wawasan dan potensinya dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian pelatihan hanya dapat dirasakan oleh karyawan yang telah bekerja lama, sedangkan untuk karyawan baru hanya akan diberikan pedampingan atau mentoring oleh seniornya yang lebih berpengalaman. Pemberian mentoring ini dilakukan untuk membantu atau mengarahkan juniornya dalam melihat dan memahami tugas yang nantinya akan dikerjakan secara langsung selama bekerja. Namun disamping itu semua, karyawan juga merasa puas terhadap beberapa fasilitas yang diberikan oleh PTPN I seperti jaminan kesehatan yang mudah proses penggunaannya serta ruangan kerja yang nyaman.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN I Di Langsa.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, adapun yang menjadi perumusan dalam penelitian ini adalah Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PTPN I di Langsa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PTPN I di Langsa.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah

1. Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi manajemen PTPN I dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui pelatihan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menggunakan variabel baru yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga diharapkan dapat diketahui gambaran yang lebih spesifik mengenai variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.