



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis di era global saat ini semakin ketat. Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk tetap bisa bersaing dalam ekonomi dunia. Untuk memilikinya dibutuhkan SDM yang mempunyai potensi berkualitas dalam bersaing dan kuat, dengan adanya SDM ini maka inovasi akan tumbuh di negara ini. Sehingga Indonesia tidak hanya mengekspor bahan mentah terus menerus ke luar negeri, melainkan diolah terlebih dahulu didalam negeri (<http://www.merdeka.com/>).

Menurut Sekjen Kemenperin Ansari Bukhari mengungkapkan dalam berita media onlinepuskom.kemenperin.go.id salah satu yang menjadi penggerak ekonomi yaitu Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) karena industri ini merupakan komoditi yang diandalkan dari industri manufaktur, dan mempunyai pengaruh yang besar terhadap devisa ekspor, tenaga kerja, serta memenuhi kebutuhan sandang dalam negeri. Industri TPT memberikan kontribusi yang baik bagi negara dengan menghasilkan bahan baku (serat) sampai barang konsumsi (pakaian jadi dan barang jadi), dimana mempunyai hubungan baik antar industri dan sektor ekonomi. Di prediksi bahwa industri TPT ini kedepannya akan

lebih baik dengan adanya kebutuhan dalam negeri dan konsumsi dunia akan industri tekstil, hal ini juga akan membawa pengaruh pada tenaga kerja sektor industri TPT. Para tenaga kerja tersebut diberikan pelatihan dengan spesialisasi dan kompetensi dibidang TPT yang disediakan oleh Balai – balai Pengembangan SDM dan Balai Diklat Industri dengan kerjasama antara Kementerian Perindustrian dan Asosiasi Industri Tekstil (<http://puskom.kemenperin.go.id/>).

Salah satu elemen utama bagi suatu negara seperti Indonesia untuk bisa berkembang yaitu mempunyai kualitas SDM yang tinggi, agar mampu berkompetisi dengan negara negara berkembang lainnya. Peranan penting dari pemerintah dibutuhkan untuk membangun kualitas SDM negaranya dengan berbagai kebijakan yang strategis untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan sebuah produktivitas merupakan cara yang tepat bagi tenaga kerja di Indonesia untuk meningkatkan kualitas kerjanya bahkan bisa meningkatkan upah tenaga kerja mereka (<http://www.kemenkeu.go.id/>)

Dengan fenomena yang ada mengenai pelatihan sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai produktivitas perusahaannya yang meningkatkan maka persaingan usaha bisnis sekarang ini, perusahaan tentunya memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai agar bisa memperoleh keuntungan maksimal. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari tangan-tangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang

dimilikinya, karena SDM sebagai salah satu penentu perusahaan untuk tetap eksis dalam kegiatan bersaing dengan kompetitornya.

Setiap perusahaan perlu melakukan usaha agar tujuannya tercapai, yaitu dengan memberikan sebuah pelatihan kepada karyawannya agar *skill* yang dimiliki bertambah, menjadi lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya. Efek dari pelatihan juga akan menimbulkan kepercayaan diri mereka sehingga merasa puas dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Singh dan Mohanty (2012) dalam jurnal *Interscience Management Review, Vol 2, No.2, 2012* pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang komprehensif kepada karyawan perusahaan bisa mengembangkan dan meningkatkan kualitas mereka. Pelatihan karyawan merupakan sebuah investasi bagi perusahaan, karena adanya pelatihan karyawan dapat memecahkan masalah yang dihadapi, mengambil keputusan, kerja sama tim, dan memiliki hubungan interpersonal yang bisa menguntungkan perusahaan. Pelatihan adalah sebuah kegiatan yang direncanakan untuk memberikan pelajaran dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan (Mondy, 2008). Menurut Dessler (2013) mengatakan pelatihan berarti memberikan para karyawan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Tanpa adanya pelatihan, kebutuhan SDM perusahaan yang berkualitas akan sukar untuk diwujudkan karena adanya *skills gap*,

memperlihatkan pada perbedaan yang sangat jauh antara kemampuan ada saat ini dengan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. *Skills gap* merupakan titik sebuah organisasi yang tidak lagi dapat tumbuh atau bersaing karena tidak mampu dapat memenuhi pekerjaan penting dengan karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang tepat. Agar pelatihan yang diberikan bisa mensukseskan perusahaan, pelatihan yang dibuat harus sesuai dengan tujuan dari perusahaan dan menganalisa kebutuhan pelatihan ini ada pada pembahasan tujuan perusahaan tersebut (<http://www.portalhr.com/>).

Selanjutnya Singh dan Mohanty (2012) mengatakan bahwa produktivitas identik dengan *output*, hubungan antara *output* dan *input* seberapa banyak yang dihasilkan dengan sumber yang disediakan. Produktivitas merupakan pencapaian target kinerja dan kualitas kinerja yang baik dengan biaya efektif (Gamage dan Imbulana, 2013, dalam jurnal *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Reseach*). Ada tiga aspek yang diperhatikan untuk menjamin bahwa produktivitas itu tinggi menurut Singodimedjo (2009:99) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yaitu aspek kemampuan manajemen tenaga kerja, efisiensi tenaga kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Dengan ketiga aspek tersebut akan menghasilkan sebuah sistem yang saling berhubungan dan terpadu, serta dapat mengukur dalam berbagai ukuran yang relatif sederhana.

PT Argo Pantes Tbk merupakan salah satu perusahaan manufaktur di Indonesia yang bergerak dalam bidang industri tekstil. Perusahaan ini didirikan oleh The Ning Ning King dan Musa pada tahun 1961 yang berlokasi di Salatiga, Jawa Tengah dengan nama PT Daya Manunggal. Seiring dengan berjalannya waktu, industri tekstil ini memberikan prospek kedepan yang baik, sehingga usaha tekstil tersebut dapat diperluas dengan mendirikan sebuah pabrik. PT Daya Manunggal Tangerang ini bergerak di bidang penenunan dengan menghasilkan produk kain mentah (*greige*) dengan bahan baku benang yang didatangkan dari daerah lain. Pada tanggal 11 Januari 1975, PT Daya Manunggal mendirikan PT Dharma Manunggal untuk memproduksi benang penenunan. Pembangunan ini bertujuan agar tidak terjadinya ketergantungan perusahaan terhadap *supply* bahan benang dan menjaga kontinuitas produksi, serta untuk mempercepat penyaluran bahan baku. Dengan berjalannya waktu, pengembangan terus dilakukan sehingga pada tanggal 12 Juli 1977 dibentuklah sebuah pabrik pemintalan (*spinning*) sebanyak 2 unit yang akhirnya PT Daya Manunggal Tangerang ini berganti nama menjadi PT Argo Pantes.

Pada tahun 1980-an, PT Argo Pantes yang bergerak dibidang pemintalan (*spinning*), kini menambah bidang industrinya, yaitu pada bidang pertenunan (*weaving*) dan pencelupan benang (*dyeing*), serta penyempurnaan kain (*dyeing finishing*). Dengan penambahan pada bidang-bidang tersebut, akhirnya pada tahun 1985 PT Argo Pantes mengadakan

modifikasi pada mesin pertenunan dari mesin tenun shuttle menjadi mesin tenun yang menggunakan tenaga udara (*Air Jet Loom*) dan mengadakan peralihan organisasi pada PT Dharma Manunggal menjadi 3 unit mesin, yaitu pemintalan (*spinning*), pertenunan (*weaving*), dan pencelupan benang (*yarn dyeing*).

Berdasarkan *in depth interview* yang telah dilakukan penulis kepada Bapak Sumardi selaku Kepala Bagian *spinning 2*. *Spinning* merupakan sebuah bagian dari pabrik yang memproduksi dari bahan baku kapas di proses menjadi benang, ditemukan hasil bahwa pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan operator PT Argo Pantes Tbk di bagian *Spinning 2* yang telah mengikuti pelatihan *product knowledge*. Pelatihan *product knowledge* yang diberikan untuk memperkenalkan proses penggunaan mesin – mesin besar yang akan dipakai karyawan operator pada pekerjaannya, seperti mesin menyaring kapas, mesin penggulungan lembaran kapas, hingga mesin penggulungan benang, lalu diberikan instruksi penggunaan mesin pada awal penggunaannya untuk menyalakan mesin, mengatur waktu proses menggulung, dan mematikan mesin agar bisa menjadi lebih terampil dalam mengerjakan pekerjaannya yang berkualitas sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat sesuai target dalam memproduksi benang dan produktivitas perusahaan mengalami kenaikan. Pelatihan *product knowledge* yang dilakukan PT Argo Pantes Tbk ini adalah penggunaan mesin untuk mengolah produksi benang dari bahan baku tumpukan kapas dimasukan kedalam mesin

blowing untuk menyaring kapas yang memiliki kualitas baik, menggiling kapas menjadi lembaran panjang, dan menggulung lembaran kapas tersebut hingga menjadi benang. Dengan melalui proses yang dilakukan pertama yaitu para karyawan operator baru yang telah diseleksi dan terpilih dari tes fisik dan administrasi diberikan pengarahan tentang pengenalan PT Argo Pantes Tbk yang berisi mengenai kepegawaian, penggajian, personalia, K3, dan ISO selama satu hari yang diberikan oleh pihak HRD, dan hari berikutnya setelah diberi pengarahan para karyawan operator berkumpul di ruang *training center* untuk diberi pelatihan. Pelatihan *product knowledge* yang diberikan awalnya menjelaskan mengenai kepala bagian produksi yang berada di bagian *spinning*, lalu menjelaskan cara kerja proses penggunaan mesin untuk memproduksi benang yang akan dilakukan karyawan baru. Setelah diberikan pelatihan di *training center* karyawan baru tersebut diajak untuk memasuki ruang bagian produksi untuk mempraktekan dari pelatihan yang diberikan.

Dengan pelatihan *product knowledge* yang diberikan tentu produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan menjadi meningkat, produktivitas bisa dilihat dari target yang ditentukan oleh Bapak Sumardi selaku Kepala Bagian di *spinning 2* dengan pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan operator disetiap harinya untuk mencapai target dalam sebulan. Target yang ditentukan 145 b (belt) per hari, dimana 1b = 181,436 kg. Jadi $145b \times 181,436 \text{ kg}$, maka hasil yang didapat oleh seluruh karyawan operator per harinya 26.308,22 ton. Dilihat dari pencapaian dari

satu karyawan operator (145~~h~~ x 181,436 kg) x 500 karyawan (seluruh karyawan *spinning* 2), berarti dari setiap karyawan menghasilkan 52,61644 ton atau 0,29~~h~~ per harinya. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Pengaruh Pelatihan *Product Knowledge* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan : Telaah pada Operator bagian *Spinning* 2 di PT Argo Pantes Tbk**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara Pelatihan *Product Knowledge* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Spinning* 2 PT Argo Pantes Tbk ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempermudah dalam penelitian yang dilakukan dan fokus pada tujuan penelitian, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan operator yang berada di bagian *Spinning* 2 PT Argo Pantes Tbk.
2. Sampel penelitian yang diambil adalah karyawan operator PT Argo Pantes Tbk bagian *Spinning* 2 yang telah mengikuti Pelatihan *Product Knowledge*.

3. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pelatihan *Product Knowledge* dan Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Rentang waktu yang digunakan pada penelitian ini *cross-sectional* yaitu data dikumpulkan pada suatu waktu tertentu dari tanggal 27 juni sampai 15 juli 2014.
5. *Software* yang digunakan pada penelitian ini adalah *software* IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 16.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara Pelatihan *Product Knowledge* dan Produktivitas Kerja Karyawan di bagian *Spinning 2* PT Argo Pantes Tbk.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini penulis bisa mempelajari bagaimana mengidentifikasi suatu masalah dan menganalisis serta menentukan solusi untuk penyelesaian masalah tersebut. Memanfaatkan ilmu yang telah dipelajari pada saat di bangku kuliah dalam penelitian ini, khususnya mengenai pelatihan dan produktivitas.

1.5.2 Bagi Akademis

Menjadi salah satu referensi dalam mengembangkan pengetahuan sumber daya khususnya mengenai Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan. Serta, sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pelatihan dan Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk mengevaluasi efektifitas Pelatihan yang dilakukan dengan Produktivitas yang dihasilkan.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

1.6.1 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika dalam penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode dan sistematika penulisan laporan penelitian. Secara umum berbicara tentang perkembangan industri tekstil pada saat ini, fungsi dari sumber daya manusia yang sangat penting dalam organisasi, serta bagaimana pengolahan SDM yang baik untuk bisa mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan adanya proses pelatihan yang diberikan untuk bisa memaksimalkan produktivitas yang dihasilkan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab II menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Teori-teori ini menjadi dasar pedoman bagi penulis dalam melakukan penelitian, seperti pengertian tentang sumber daya manusia, pelatihan, dan produktivitas kerja karyawan, tujuan, metode, jenis – jenis dan strategi pelatihan, serta faktor yang mempengaruhi produktivitas, upaya peningkatan produktivitas.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab III penulis menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian, dimana objek yang dipilih adalah PT Argo Pantes Tbk, penulis menguraikan secara umum tentang gambaran perusahaan, sejarah perusahaan, dan struktur organisasi. Selain itu, menguraikan tentang metode penelitian , variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis memaparkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dari hasil kuesioner. Menguraikan analisis tentang pelatihan dan produktivitas kerja karyawan, seberapa banyak pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan dan dihubungkan dengan teori – teori yang terikat serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab I, kesimpulan didasarkan atas temuan penelitian dan tambahan informasi yang didapat penulis selama penelitian. Serta, pemberian saran – saran baik untuk perusahaan maupun untuk penelitian berikutnya.



UMN