

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia di Indonesia saat ini masih jauh tertinggal jika dibandingkan dengan Negara lain. Menurut Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/ Kepala Bappenas Suharso Manoarfa salah satu penyebab ketertinggalan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia adalah faktor pendidikan. Hal ini membuat daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia masih dibawah Malaysia dan Thailand, yang saat ini berada di urutan 50 dari 141 negara. Untuk meningkatkan daya saing diperlukannya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang membuat Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia menjadi lebih unggul, kreatif dan inovatif. (<https://www.liputan6.com/bisnis/read/4565813/daya-saing-sdm-indonesia-di-peringkat-50-dunia-tertinggal-dari-malaysia> diakses pada tanggal 12 Agustus 2021)

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang sehingga dibutuhkan pengelolaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusianya yang di mana skill dan kemampuan sumber daya manusia dituntut lebih berkompetensi dalam bersaing guna untuk meningkatkan kegiatan kerja dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang akan mengelola seluruh sumber daya organisasi.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagaimana yang di atur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui pelatihan kerja, Undang-undang tersebut mengamanatkan peningkatan





kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dilaksanakan melalui suatu proses yang sistematis dan komprehensif untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Saputra dalam (Adnyani dan Dewi, 2019) mengatakan dengan diberikan pelatihan, karyawan mendapatkan pengetahuan yang spesifik serta dapat melatih keterampilan yang nantinya dapat dipergunakan dalam bekerja nantinya.

Kotur dalam (Adnyani dan Dewi, 2019) mengatakan seorang karyawan yang mendapatkan pelatihan dapat melakukan tugas-tugas tertentu dengan mudah dan efisien dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan. Menurut PP No.31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, merupakan serangkaian yang bertujuan untuk mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja, serta sikap agar karyawan lebih terampil dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya menjadi lebih baik sesuai standar yang diharapkan perusahaan

Peran perusahaan di Indonesia wajib melakukan pelatihan kerja (*job training*) kepada pekerjaannya dalam rangka meningkatkan serta mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini dijelaskan dalam pasal 12 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang dapat dinilai dengan kompetensi kerja dan keahlian kerja bagi pekerjaannya atau karyawannya. Pelatihan kerja dapat meningkatkan produktivitas, promosi perusahaan, serta menemukan kompetensi atau kemampuan karyawannya yang sebelumnya tidak diketahui, pelatihan tidak hanya menguntungkan bagi pekerja atau karyawan saja, pengusaha atau pihak perusahaan tentu mendapatkan manfaat dari pelatihan kerja yang diberikannya. Kemudian tidak adanya sanksi yang di sebutkan dalam beberapa peraturan perundang-undangan meskipun perusahaan memiliki kewajiban memberikan pelatihan kerja, akan tetapi tidak ada ketentuan yang disebutkan terhadap perusahaan yang telah memenuhi syarat untuk memberikan pelatihan kerja tetapi tidak memberikan pelatihan kerja.

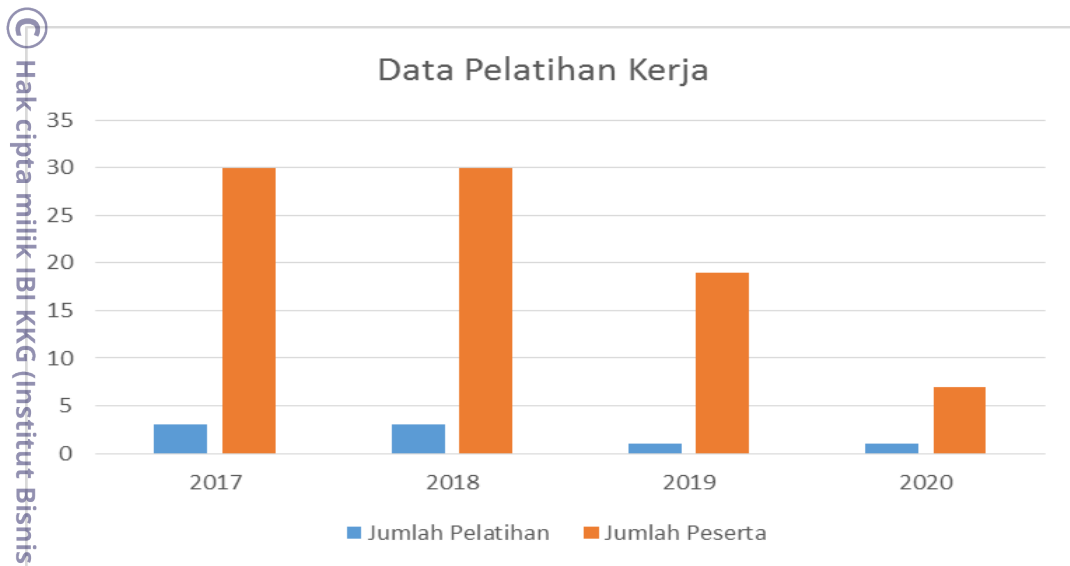
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





Gambar 1.1 Data Pelatihan Kerja



Sumber : Data diolah, 2021

Dengan melihat gambar 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pelatihan kerja PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) dari tahun 2017-2020 terjadi angka penurunan, ditahun 2019 dan 2020. Yang mana pada tahun 2017 dan 2018 PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) melakukan pelatihan Penambahan Mesin Baru dan Pelatihan Pengenalan Mesin Baru sebanyak 3 kali dalam setahun. Namun di tahun 2019 dan 2020, PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) hanya melakukan pelatihan kerja sebanyak 1 kali dalam setahun yaitu hanya Pelatihan Pengenalan Mesin Baru. Hal itu terjadi dikarenakan adanya pandemi covid-19, yang mana membatasi aktivitas keluar daerah. Sehingga penyelenggaraan pelatihan kerja di PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) tidak berjalan dengan maksimal. Dengan kondisi yang terjadi saat ini akibat pandemi covid-19 membuat perusahaan tidak dapat melakukan pelatihan kerja secara tatap muka. Yang akhirnya perusahaan mengalihkan atau mengganti pelatihan kerja dari tatap muka menjadi pelatihan kerja secara *virtual* atau *virtual training* yang menggunakan teknologi *video conference* berbasis internet secara jarak jauh agar pelatihan kerja tetap berjalan sebagai mana mestinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dampak yang mungkin di timbulkan dari kurangnya pelatihan kerja didalam sebuah perusahaan adalah tidak efisiensinya kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini juga di pertegas dengan pernyataan Kasmir dalam (Dewi dan Rahmawati, 2020) menyatakan jika karyawan mendapatkan pelatihan yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Indra Lesmana bahwa tidak terdapatnya pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja kerja karyawan sesuai dengan penelitian Indra Lesmana yang dilakukannya pada karyawan LP3I di tahun 2017. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Suryalena pada PT. PLN (PERSERO) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur. Penelitian yang di lakukan pada tahun 2017 ini mengatakan jika pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Amalia (2019) mengatakan “Pengembangan karir adalah serangkaian aktifitas kepegawaian yang membantu para karyawan perusahaan tersebut untuk merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Kegiatan pengembangan karir di PT Produk Sawitindo Jambi dengan cara mengangkat karyawan yang awalnya bekerja di perkebunan, akan bekerja ke kantor kebun hal ini terjadi jika karyawan tersebut memiliki hasil kineja yang baik. Jika kinerja kembali baik, akan mendapatkan pengembangan karir kembali untuk ke kantor Produksi. Pengembangan karir perlu diperhatikan oleh perusahaan karena di masa yang akan datang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Parabasari dan Baehaki tentang PNS di bagian Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Kediri tahun 2017 mengatakan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sedangkan Halim et al yang melakukan penelitian pada tahun 2019 di PT Sentosa Plastik Medan mengatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan latar belakang masalah di atas, mendorong Peneliti untuk meneliti Pengaruh dari Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group).

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group)?
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group)?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penulis membuat batasan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group)?
2. Bagaimana Pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group)?

### **D. Batasan Penelitian**

Penulisan membatasi ruang lingkup penelitian dengan beberapa hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group)
2. Subjek penelitian adalah Karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group)
3. Penelitian ini dilakukan selama periode Juli 2021 – September 2021
4. Wilayah Penelitian adalah di Pelabuhan Dagang, Jambi.



## E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah, batasan masalah, yang

telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang diambil sebagai berikut :

“Bagaimana Pengaruh pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group)?”

## F. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam melakukan penelitian pada PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group).
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan Karir terhadap kinerjakaryawan PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group).

## G. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan oleh penulis ini memiliki manfaat yang bisa dirasakan oleh :

Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak PT Produk Sawitindo Jambi (Makin Group) sebagai bahan masukan tambahan serta bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kinerja kerja karyawan pada perusahaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## 2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan dan menerapkan konsep-konsep teoritis yang telah dipelajari ke dalam dunia praktis dan penelitian memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata.

## 3. Bagi Akademisi

Harapannya penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para peneliti dalam melakukan penelitiannya serta pembaca yang ingin mempelajari. Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### **(C) Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### **Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

