

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Indonesia merupakan salah satu dari sejumlah negara Asia yang masuk dalam peringkat 10 tertinggi daya saing. Ternyata peringkat daya saing perekonomian Indonesia tercatat terus melorot, dalam beberapa tahun terakhir ini. Indonesia menduduki peringkat ke-15 di tahun 1997, menjadi ke-31 (1998), ke-37 (1999) dan ke-44 (2000). Perekonomian Indonesia mengalami penurunan antara lain di sebabkan kenaikan nilai dollar Amerika terhadap Rupiah yang sangat tinggi, sehingga banyak perusahaan yang gulung tikar. Indikator produktivitas dan daya saing ini penting karena merupakan pedoman untuk mencapai efisiensi ekonomi yang optimal.

Pada era globalisasi ini tingkat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Indonesia sebagai anggota ASEAN, cepat atau lambat akan merasakan dampak dari sistem perdagangan bebas dengan kehadiran AFTA (Asian Free Trade Area) yang efektif tahun 2003. Bagi Indonesia, keadaan yang demikian dapat menjadi peluang sekaligus tantangan apabila dapat diantisipasi dengan baik dan tepat. Antisipasi bagi perusahaan yang bergerak di industri tekstil harus segera dilakukan dengan cara pembenahan kedalam tubuh perusahaan. Salah satu pembenahan tersebut adalah peningkatan kemampuan sumber daya manusia untuk menciptakan nilai tambah yang memungkinkan terjadinya keunggulan kompetitif.

Di tengah era globalisasi seperti yang terjadi saat ini, perkembangan dunia bisnis dan organisasi tidak dapat di pisahkan dari perkembangan kualitas. Untuk itu, hal yang paling

utama yang perlu di perhatikan oleh perusahaan adalah peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kata lain produktivitas karyawan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karyawan yang menunjukkan produktivitas tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup maka sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang karyawan lebih dari sekedar asset perusahaan, tetapi lebih sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha, karyawan tidak hanya di pandang sebagai unsur yang memberikan kontribusi kepada perusahaan tetapi juga memerlukan dorongan atau motivator agar selalu dapat memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Prestasi kerja manusia merupakan sumbangan yang besar ke arah pencapaian sasaran perusahaan, karena prestasi kerja itu merupakan hasil yang dapat di capai dari pelaksanaan sumbangan yang di berikan manusia sebagai seorang pegawai baik secara fisik maupun mental untuk merealisasikan tujuan dan sasaran perusahaan.

Namun demikian, banyak pakar berpendapat dunia usaha kita memang masih belum mampu membangun integrasi yang kokoh antara faktor modal dan teknologi yang di milikinya. Ada kecenderungan bahwa teknologi canggih yang di miliki oleh suatu perusahaan baru “di pinjam” untuk mengeksploitasi sumber daya alam dan energi, sedangkan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia masih jauh ketinggalan. Untuk itulah perlu di lakukan upaya-upaya yang dapat mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Bagi negara-negara industri maju yang sudah mapan dalam perekonomian dan teknologinya hal ini bukan suatu masalah dan mungkin bagi mereka justru menguntungkan karena mereka dapat memasarkan produknya tanpa batas ke berbagai negara. Akan tetapi sebaliknya bagi negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia hal tersebut bisa berarti sebuah ancaman

bagi kelangsungan pemasaran produk mereka dan akan terasa cukup berat karena produk-produk industri mereka yang baru harus bersaing dengan produk-produk negara industri maju yang sudah mapan. Dalam keadaan tersebut bukan tidak mungkin industri-industri dalam negeri kalah bersaing dan akhirnya gulung tikar.

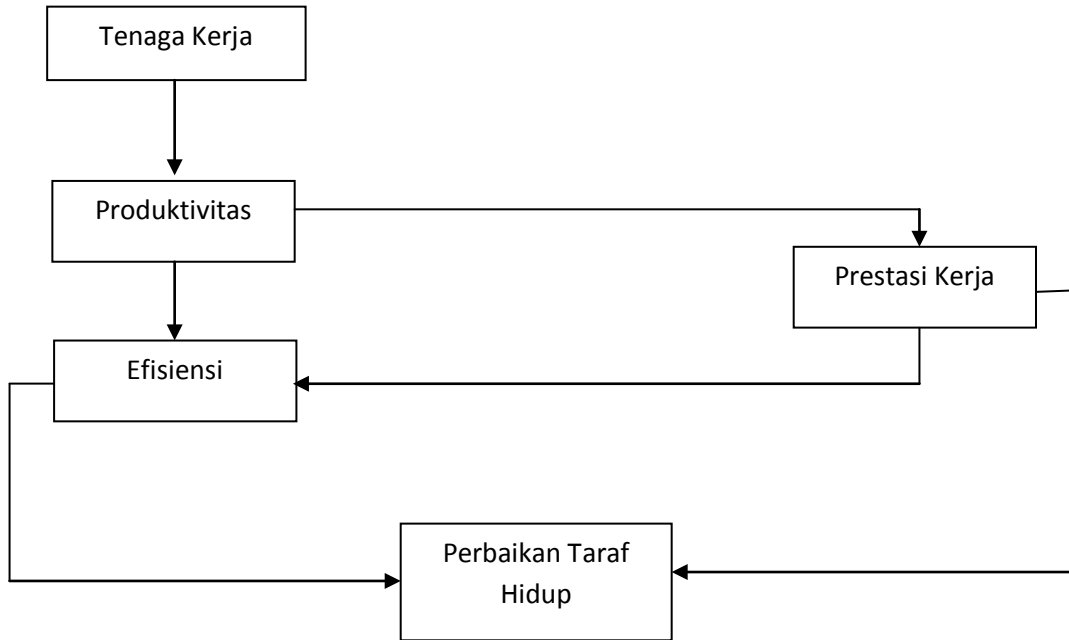
Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka peranan Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan yang cukup penting untuk mengoptimalkan produktivitas pekerja dalam perusahaan. Tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tidak akan dapat menjalankan proses produktivitasnya, oleh sebab itu dengan memanfaatkan nilai guna dari tenaga kerja secara maksimal akan membuat perusahaan mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi dalam kegiatan proses produksinya.

Proses meningkatkan produktivitas kerja harus di mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai menjadi tenaga kerja yang mampu bekerja, dan mempunyai suatu nilai tambah, serta menyempurnakan sistem kerja yang efektif dan efisien.

Pelatihan sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi, pengetahuan, dan wawasan, keterampilan kerja, kemampuan manajerial, sikap dan kepribadian serta faktor-faktor lain yang terdapat pada diri manusia. Pelatihan sumber daya manusia perlu di lakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset perusahaan yang sangat besar.

**Gambar 1.1**

**Nilai Tambah Proses Produktivitas**



*Sumber : Artoyo,1991,51, Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian Dan Peranannya*

Sistem kerja akan lebih efektif dan efisien dengan adanya program pelatihan yang baik dan berkesinambungan, selain itu suatu organisasi bertanggung jawab atas penyediaan latihan lanjutan untuk pekerjaan-pekerjaan dan posisi-posisi tertentu agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi

Itulah sebabnya di harapkan perusahaan dapat memperhitungkan faktor modal dan faktor teknologi yang di miliknya untuk di korelasikan dengan upaya yang optimal sehingga perusahaan dapat mengembangkan faktor manajemen, termasuk Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengoptimalkan kegunaan kerja, antara lain dengan membuka kesempatan pelatihan keterampilan yang sebesar besarnya bagi sumber daya manusia yang di miliknya di mana dampak dari pelatihan tersebut akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas dari perusahaan itu sendiri.

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja secara langsung. Produktivitas mengikutsertakan pemanfaatan secara terpadu sumber daya manusia dengan keterampilannya, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber daya lainnya untuk pengembangan dan peningkatan standar hidup salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah pendidikan dan latihan.

Pada hakekatnya pelatihan adalah proses pembelajaran. Pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu agar dapat menghasilkan output yang berkualitas. Dalam era persaingan bebas ini, setiap perusahaan mempunyai berbagai peluang maupun tantangan. Peluang untuk menjual barang/ jasa baik ke pasar luar maupun dalam negeri. Tantangan berupa bertambahnya jumlah pelaku usaha yang mengakibatkan pembeli akan lebih selektif terhadap produk yang di belinya. Yakni permintaan akan kualitas yang lebih baik, harga yang murah/ wajar, pelayanan yang memuaskan, serta waktu penyerahan yang tepat waktu. Oleh karena itu produktivitas merupakan faktor utama yang harus di miliki oleh perusahaan di Indonesia dan salah satu cara memanfaatkannya adalah pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang di miliki secara efektif dan efisien.

Pelatihan di lakukan dengan maksud untuk melatih kemampuan kerja karyawan yaitu keterampilan teknis bagi karyawan dan para manajernya. Dengan di lakukan pelatihan ini maka di harapkan dapat meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sehingga dapat berfungsi secara optimal dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan pasti menginginkan keunggulan dalam bersaing dengan perusahaan yang sama/sejenis, maka perusahaan di tuntutan untuk dapat menyaingi persaingan tersebut. Hal yang sama juga terjadi pada PD Anugerah Jaya yang merupakan perusahaan karet elastik yang dalam melakukan kegiatan produksinya sangat di pengaruhi oleh keterampilan tenaga kerjanya. Tenaga kerja yang terampil sangat di butuhkan oleh perusahaan agar dapat mencapai hasil yang maksimal.

Hal-hal yang tidak sesuai dengan apa yang di harapkan ini dapat di sebabkan oleh banyak faktor, antara lain faktor program pelatihan itu sendiri maupun faktor sumber daya manusia yang mengikuti proses pelatihan kerja tersebut. Karena itu perlu adanya analisa yang mendalam mengenai kedua faktor tersebut dan keterkaitannya antara faktor yang satu dengan faktor yang lainnya.

Bagi PD Anugerah Jaya, analisis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan belum pernah dilakukan, sehingga menyulitkan pihak manajemen untuk melakukan usaha yang bertujuan meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan-permasalahan mengenai tingkat produktivitas karyawan di PD Anugerah Jaya dan faktor-faktor yang mempengaruhinya serta usaha-usaha yang perlu dilakukan agar karyawan dapat berprestasi atau memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Lingkungan PD Anugerah Jaya terbilang cukup memadai untuk melakukan aktivitas proses produksi. Perusahaan ini memiliki 30 orang karyawan di antaranya 10 orang bagian produksi, 13 orang bagian finishing, 5 orang bagian gudang, dan 2 orang bagian pembukuan. Perusahaan Anugerah Jaya adalah perusahaan karet elastik putih yang mempunyai berbagai macam ukuran tergantung dari pemesanan pelanggan. Ukuran karet elastik terdiri dari 1 inch (1”),  $1\frac{1}{2}$  inch ( $1\frac{1}{2}$ ”),  $1\frac{1}{4}$  inch ( $1\frac{1}{4}$ ”), dan  $\frac{3}{4}$  inch ( $\frac{3}{4}$ ”). Bahan baku dari karet elastik ini adalah benang dan latek yang nantinya di setting menggunakan mesin. Harga dari karet elastik ini pun bervariasi sesuai ukurannya. Pengiriman barang tersebut hanya sebatas luar kota belum melakukan pengiriman barang keluar negeri. Perusahaan mengalami hambatan atau masalah dalam melakukan proses produksi dalam hal bahan baku benang dan latek, pencatatan jumlah barang berbeda, jumlah order barang berbeda dengan pembukuan, pengiriman barang tidak tepat waktu hingga sampai di tujuan, jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan, pencapaian target yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, dan *job description* yang tidak sesuai atau tidak jelas di dalam suatu perusahaan. Penelitian ini hanya membahas aspek sumber daya manusia khususnya tingkat produktivitas karyawan di PD Anugerah Jaya.

Dari latar belakang yang di kemukakan maka penelitian ini mencoba untuk meneliti hal tersebut yaitu dengan mengambil topik yang berkaitan dengan,

## **“PENGARUH PELATIHAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PD ANUGERAH JAYA,CIMAHI”**

### **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana respon karyawan mengenai program pelatihan yang di adakan perusahaan tersebut?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di PD Anugerah Jaya ?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan produktivitas kerja karyawan di PD Anugerah Jaya ?

### **1.3 MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi dan data yang relevan mengenai pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan yang akan di pergunakan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat yang harus di penuhi guna menempuh ujian Sarjana Ekonomi Strata I pada jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.



Adapun tujuan di adakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran pelatihan tentang respon karyawan yang di laksanakan PD Anugerah Jaya.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di PD Anugerah Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian di harapkan penelitian ini dapat memberikangambaran yang jelas tentang pengaruh pelatihan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat di jadikan dasar pertimbangan serta pedoman dalam penyusunan kebijaksanaan bagi para pengelola industri karet, agar terjadi peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi serta dalam usaha meningkatkan mutu hasil pekerjaan.

Dengan melakukan penelitian ini,manfaat yang di peroleh adalah :

##### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam usaha untuk memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada, khususnya mengenai penetapan strategi dan kebijakan perusahaan dalam menentukan program pelatihan yang paling cocok bagi karyawannya, sehingga di harapkan dapat membawa dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Bagi Penulis

Menambah wawasan pengetahuan di dunia perindustrian tekstil karet dan memperoleh informasi sebanyak-banyaknya tentang dunia perindustrian tekstil karet khususnya tentang pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.