

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan pada jaman sekarang ini tidak lepas dari pengoperasian teknologi yang semakin canggih dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan semakin meningkat, pekerjaan seseorang juga sangat menentukan pendidikan yang dimiliki. Pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan pembangunan manusia yang seutuhnya. Karena manusia jugalah yang mempertimbangkan tujuan akhir semua usaha pembangunan, baik sebagai perseorangan maupun sebagai anggota masyarakat. Manusia harus menjadi perhatian dan disiapkan untuk dapat melaksanakan berbagai macam tugas dan tanggung jawab yang akan diembannya, sehingga setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi agar dapat membangun suatu lembaga atau instansi kearah yang lebih baik.

Pendidikan dan pelatihan sebagai alat untuk menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan, hal tersebut adalah merupakan salah satu aspek yang terhubung di dalam manajemen sumber daya manusia. Jenis pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi kerjanya, penyesuaiannya tergantung pada ketentuan dan kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara *on the job* ataupun *off the job training*, yang mana kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan *soft skill* dan pemahaman karyawan mengenai situasi kerja yang harus dipenuhinya. Misalnya dapat dilakukan dengan *coaching*, *apprenticeship*, rotasi jabatan ataupun pendidikan formal lainnya (Agusta, 2013; Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012).

Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus menerus yang senantiasa berkembang (Sutrisno, 2011). Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup

tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Demi mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Simamora, 2006). Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Selain dengan adanya pendidikan dan pelatihan karyawan diharapkan akan lebih berpengalaman dalam bekerja. Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo, 2007). Perusahaan yang memperhatikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Mengingat setiap pengelola organisasi menyadari bahwa keberhasilan didalam mengelola organisasinya akan ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, untuk itu pimpinan organisasi perlu berusaha mendapatkan teori yang dapat memelihara prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan cara di antaranya memberi motivasi (dorongan) grupnya agar dapat melaksanakan tugas mereka agar sesuai dengan petunjuk dan pengarahan yang diberikan. Memberikan motivasi pada dasarnya merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi timnya supaya mau melakukan sesuatu sesuai dengan yang kita inginkan (Ningrum, 2013). Sedangkan tujuan dari pada memberikan motivasi kepada bawahan adalah agar bawahan / para karyawan mempunyai semangat / gairah kerja yang tinggi, sehingga apa yang kita inginkan mudah tercapai. Oleh karena itu motivasi dapat berhasil apabila keinginan para karyawan untuk meningkatkan wawasan dan ketrampilan dirinya tinggi, sehingga akan kelihatan adanya peningkatan prestasi kerjanya (Pakpahan, 2014). Berdasarkan uraian diatas maka diperlukan kajian secara mendalam persoalan sumber daya manusia dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan sehingga akan dapat dilihat bagaimana setiap karyawan yang bekerja

dalam perusahaan menyikapi kompensasi yang telah diberikan terhadap hasil kerja yang dikontribusikannya.

PT Perkebunan Sumatera Utara (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik daerah Provinsi Sumatera Utara, didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 16 Tahun 1979 dengan bentuk badan hukum yang pertama sekali berupa Perusahaan Daerah (PD). Kemudian disempurnakan dengan Peraturan Daerah Nomor 24 tahun 1985 yang disahkan dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 539.22-1434 tanggal 16 Oktober 1985 dan diundangkan dalam lembaran daerah Provinsi Sumatera Utara tanggal 29 Januari 1986.

Dalam rangka mengantisipasi era globalisasi (perdagangan bebas) dan turut serta membantu Pemerintah dalam menggerakkan ekonomi kerakyatan, dipandang perlu meningkatkan peran dan fungsi Perusahaan Daerah Perkebunan Sumatera Utara sehingga mampu menarik minat investor baru untuk turut serta dalam penyertaan modal. Berdasarkan pertimbangan tersebut, bentuk badan perusahaan dirubah dari PT. Perkebunan Sumatera Utara menjadi PT. Perkebunan Sumatera Utara, berdasarkan Peraturan Daerah No. 4 Tahun 2004 tanggal 17 Juni 2004 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Perusahaan Daerah Perkebunan menjadi Perseroan Terbatas (PT) Perkebunan Sumatera Utara.

Maksud dan tujuan pendirian perusahaan seperti yang dinyatakan pada akte pendirian perusahaan adalah berusaha dalam bidang pertanian, industri dan perdagangan. Usaha yang dijalankan dalam bidang pertanian dan pengusahaan budidaya tanaman meliputi pembukaan dan pengelolaan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan dan melakukan kegiatan-kegiatan lain yang sehubungan dengan pengusahaan budidaya tanaman tersebut termasuk di dalamnya pengembangan usaha bidang agrobisnis, agroindustri dan agrowisata. Usaha dalam bidang industri dan produksi yang meliputi pemungutan hasil tanaman, pengelolaan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain menjadi barang setengah jadi atau barang jadi dan usaha lainnya yang mempunyai hubungan dengan usaha bidang pertanian baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan badan-badan, menjalankan usaha dalam bidang perdagangan yang meliputi penyelenggaraan kegiatan pemasaran berbagai macam hasil produksi serta melakukan kegiatan perdagangan lainnya sehubungan dengan kegiatan usaha perusahaan.

Komoditi yang dikelola PT Perkebunan Sumatera Utara meliputi tanaman kelapa sawit dengan luas 14.276,53 Ha. Jenis produk yang dihasilkan berupa Crude Palm Oil (CPO), Inti Kelapa Sawit/kernel (IKS), Tandan Buah Segar Kelapa Sawit (TBS), Rubber Smoked Sheet (RSS), dan Lumps. PT Perkebunan Sumatera Utara memiliki (2) dua unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) dengan kapasitas olah 20 ton TBS per jam yang beroperasi sejak bulan April 2005 berlokasi di Tanjung Kasau Kabupaten Batubara dan kapasitas olah 30 ton TBS per jam yang beroperasi sejak 25 Oktober 2010 berlokasi di Simpang Gambir Kabupaten Mandailing Natal.

Pengembangan SDM yang profesional dan mempunyai integritas yang tinggi, merupakan salah satu upaya pengembangan perusahaan PT Perkebunan Sumatera Utara yang dirancang sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan daya saing dan nilai perusahaan. Banyak instansi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Karena itu perusahaan membuat beberapa Visi dan Misi yang salah satu Misinya adalah Memperlakukan tenaga kerja secara manusiawi dan memandangnya sebagai asset yang tidak ternilai dan harus terus dikembangkan kemampuan dan kesejahteraannya.

Namun pada beberapa situasi ada anggapan bahwa dengan digalakkan latihan akan menimbulkan pemborosan karena dianggap bisa mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Anggapan tersebut salah karena justru dengan adanya latihan akan terjadi penghematan. Misalnya: peralatan yang canggih dan mahal apabila ditangani oleh tenaga yang kurang terlatih justru menimbulkan biaya yang sangat besar jika terjadi kerusakan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui jumlah tenaga kerja dikantor PT. Perkebunan Sumatera Utara Kebun Sei Kari sampai dengan bulan Desember tahun 2019 sebanyak 56 orang pada table 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga kerja berdasarkan tingkat pendidikan Tahun 2019

PENDIDIKAN	JUMLAH
S1	33 orang
D3	15 orang
SMA	8 orang
Total	56 orang

Sumber: PT. Perkebunan Sumatera Utara

Dari jumlah SDM yang ada kemudian diperoleh data yang mengikuti pelatihan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Mengikuti Diklat (orang)	Efektifitas Terhadap Hasil	Jenis Diklat
2017	60	27	45%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan Lingkungan "Implementasi Peraturan Perundangan Lingkungan Hidup untuk Industri dan Pemerintah Daerah 2. Manajemen Kesehatan dan keselamatan Kerja 3. Problem solving 4. - In House Training Peningkatan Etos Kerja bagi Karyawan Setingkat Asisten Tanaman 5. - IHT Peningkatan Kompetensi di Bidang Administrasi 6. Sosialisasi Produktivitas
2018	54	30	55%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seminar Bulan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) " Pembudayaan K3 Melalui Keunggulan SDM dlm menjamin kelangsungan usaha & mendorong iklim investasi menuju masyarakat sejahtera 2. Training Peningkatan Kompetensi Bidang Keamanan/Umum 3. Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi Kecakapan Operator Radio 4. Pemberdayaan Keuangan Untuk Meningkatkan Pendapatan" 5. Peningkatan Produktivitas Kelapa Sawit

				Menuju Sustainable Palm Oil
2019	56	29	51%	1. Pelatihan Ahli Keselamatan & Kesehatan Kerja (AK3 Umum) 2. Manajemen Bahan Berbahaya Beracun (B3) 3. Pelatihan Audit Internal 4. Pelatihan dan Bimbingan Teknis Keahlian Pengadaan Barang/Jasa 5. Pembekalan Dan Pendampingan Implementasi Strategi Overall Cost Leadership

Sumber: PT. Perkebunan Sumatera Utara

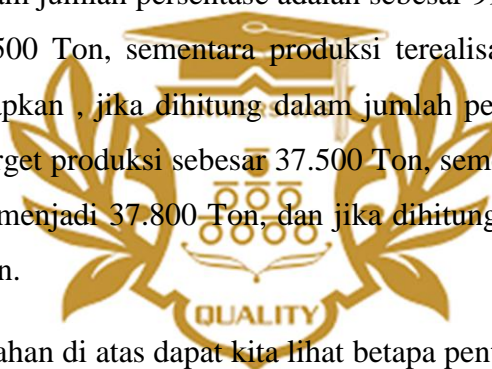
Berdasarkan table 1.2 dapat di ketahui bahwa tingkat efektivitas terhadap hasil terjadi secara fluktuatif. Pada tahun 2017 yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan sebanyak 60 orang dengan efektifitas terhadap hasil sebanyak 45%, pada tahun 2018 jumlah karyawan yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan sebanyak 54 orang dengan efektifitas yang dihasilkan hanya mencapai 55% dan pada tahun 2019 yang mengikuti Pendidikan dan pelatihan sebanyak 29 orang dengan efektifitas yang dihasilkan sebanyak 51%. Dengan demikian meninjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam menciptakan aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna, maka visi dan misi yang diemban oleh PT. Perkebunan Sumatera Utara tidak dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan, dengan melakukan pelatihan pihak PT. Perkebunan Sumatera Utara sehingga akan diharapkan setiap karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing pada bagian produksi. Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan salah satu realisasi peningkatan produktifitasnya, minimal tercapai target yang telah ditetapkan pihak perusahaan, sehingga mampu meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Untuk lebih jelas bagaimana realisasi produksi minyak Sawit (CPO) Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.3 Target dan Realisasi Produksi minyak Sawit (CPO) PT. Perkebunan Sumatera Utara

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persen Realisasi Produksi (%)
2017	36.000	35.900	99.7%
2018	36.500	36.300	99%
2019	37.500	37.800	100.8%

Sumber: PT. Perkebunan Sumatera Utara

Dari tabel diatas dapat dilihat rencana produksi minyak sawit berfluktuasi dan realisasi produksi minyak sawit (CPO) dari tahun 2017-2019, pada tahun 2017 target produksi adalah sebesar 36.000 Ton, produksi terealisasi sebesar 35.900 Ton, lebih kecil dari target yang diharapkan jika dihitung dalam jumlah persentase adalah sebesar 99,7% persen. pada tahun 2018 target produksi sebesar 36.500 Ton, sementara produksi terealisasi sebesar 36.300 Ton lebih kecil dari target yang diharapkan , jika dihitung dalam jumlah persentase adalah sebesar 99%. Terakhir pada tahun 2019 target produksi sebesar 37.500 Ton, sementara realisasi produksi lebih meningkat dari 37.500 Ton menjadi 37.800 Ton, dan jika dihitung dalam jumlah persentasenya adalah sebesar 100,8% persen.



Dari uraian permasalahan di atas dapat kita lihat betapa pentingnya peran seorang sumber daya manusia yang berkualitas, maka melihat proses pencapaian efektifitas organisasi melalui pendidikan dan pelatihan dengan di ikutinya perubahan prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting artinya. Jika organisasi ingin tetap bertahan dan memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi perkembangan yang terjadi begitu cepat maka pemerintah harus memberikan dorongan kepada setiap pegawainya. Sehingga pegawai dapat mengkaji kembali manfaat untuk mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal yang sangat cepat sehingga instansi ini akan tetap eksis.

Mengingat pentingnya pengaruh pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYWAN PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA, KEBUN SEI KARI.”

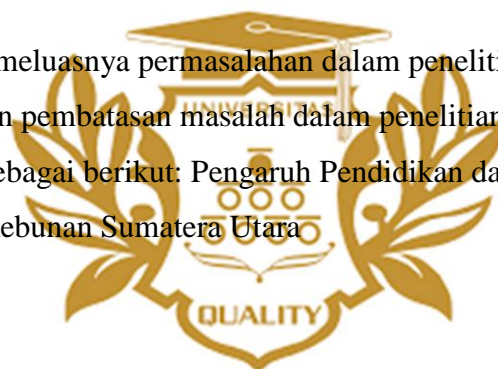
1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dalam penelitian ini diidentifikasi beberapa permasalahan yakni :

1. Tingkat pendidikan karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara kurang mendukung dalam pekerjaan sehingga perlu ditingkatkan kompetensinya.
2. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) bagi karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara cukup rendah yaitu rata2 pertahun berkisar 40 – 50%.
3. Prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara kurang memuaskan dimana realisasi pekerjaan hanya selesai 99.8%.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah peneliti mengindikasikan masalah, sebagai berikut: Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara



1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada dalam penelitian ini maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara ?
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan (Diklat) karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara terhadap prestasi kerja perusahaan?
3. Apakah tingkat Pendidikan secara bersama-sama dengan Pelatihan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. ?

1.5 Tujuan dan manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara, Sedangkan manfaat penelitian adalah :

1. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan atau keputusan dalam rangka meningkatkan kualitas Pendidikan dan Pelatihan kerja yang akan berdampak pada prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi dan bahan masukan yang dapat dimanfaatkan lembaga atau calon penelitian lain yang berminat pada kajian yang sama.

