

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradapan, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber manusia lah yang paling penting yang sangat menentukan, karna tanpa sumber daya manusian yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memilik akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi misi dan misi perusahaan.

Keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan saat ini tidak hanya ditentukan oleh pengelolaan pemasaran dan keuangannya saja, akan tetapi ditentukan juga dengan keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya juga. Oleh karena itu, perlunya perusahaan memperhatikan apa saja aspek-aspek yang berkontribusi besar yang mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pabrik Gula Tjoekir adalah tempat peneliti ini dilaksanakan. Pengolahan atau proses giling pada pabrik gula beroperasi pada musim

tertentu, atau dapat dikatakan hanya beroperasi pada musim panen tebu saja. Pabrik gula tjoekir memiliki beberapa bagian yaitu bagian pengolahan, quality assurance, tanaman, dan bagian instalansi adalah bagian yang terpenting dalam suatu proses produksi, hal ini dikarenakan instalasi bertugas dalam menangani kerusakan mesin, mengevaluasi mesin sebelum beroperasi dan selama proses produksi.

Produktivitas adalah meningkatnya output yang sejalan dengan input, jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya, Hasibuan (2012). Sedangkan menurut Sutrisno (2017), bahwa Produktivitas kerja merupakan patokan akhir yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Pabrik gula tjoekir adalah pabrik yang memproduksi gula pasir sebagai produk utama dengan produk samping berupa tetes dan pupuk kompos, dengan menggunakan banyak tenaga kerja di berbagai bidang pekerjaan serta menggunakan alat-alat produksi baru guna mencapai tujuan perusahaan.

Perkembangan ekonomi dunia saat ini sedang bergeser ke arah era revolusi industri 4.0, dimana konsep dasarnya berpusat pada otomatisasi mesin - mesin produksi canggih, pertukaran data secara cepat dan mudah. Peran tenaga kerja manusia tidak lagi mendominasi, hampir sebagian di gantikan dengan mesin, yang mampu bekerja dengan hasil lebih baik dalam kuantitas dan kualitas nantinya. Para karyawan tersebut di tuntutan untuk bisa bekerja secara produktif dan profesional dalam pekerjaannya masing masing,

pihak perusahaan lebih membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan, pengetahuan yang tinggi, serta mau untuk berubah dan mengenal hal baru menjadi pertimbangan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan mandor bagian instalasi, peneliti menemukan permasalahan pada bagian instalasi yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Sering terjadinya kemacetan mesin pada saat produksi. Sebagaimana dibuktikan dalam table berikut :

Tabel 1.1

kemacetan Mesin

| Tahun | Kemacetan ringan | Kemacetan berat |
|--------------|-------------------------|------------------------|
| 2018 | 19 | 11 |
| 2019 | 37 | 29 |
| 2020 | 109 | 39 |

Sumber : Pg Tjoekir 2021

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kemacetan mesin masih sering terjadi dalam 3 tahun terakhir, dalam sekali kemacetan membutuhkan beberapa waktu untuk memperbaiki, untuk kemacetan ringan membutuhkan waktu sekitar kurang lebih 30 menit untuk memperbaiki, dan untuk kemacetan berat waktu yang diperlukan kurang lebih 1 sampai 3 jam, hal tersebut akan memperlambat proses produksi.

Selain itu Kuantitas kerja pabrik gula tjoekir dilihat dari kualitas produksi gula yang dihasilkan Pabrik Gula Tjoekir masih terbilang kurang baik, hal ini terlihat dari data reject gula selama 3 tahun terakhir, berikut data reject gula Pabrik Gula Tjoekir.

Tabel 1.2

Data Gula Reject

| Tahun | Jenis reject | Jumlah Gula Reject (kwintal) | Persentase Produk Reject | Standart |
|--------------|---------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| 2018 | Warna | 5.923 | 0,67% | 300 IU |
| 2019 | Warna | 2.129 | 1,4% | 300 IU |
| 2020 | Warna | 1.229 | 1,6% | 300 IU |

Sumber : Hasil produksi Gula Reject, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dalam kolom diatas menunjukkan tingginya persentase barang reject yaitu mencapai 1,6% dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kualitas produk yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pabrik Gula Tjoekir belum menunjukkan kualitas yang maksimal. Faktor yang menyebabkan produktifitas kerja menurun yaitu pelatihan, Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan, Hubungan Antara Atasan dan Bawahan, Sutrisno 2011. Tetapi faktor yang menyebabkan produktivitas menurun pada bagian instalasi pabrik gula tjoekir adalah pelatihan kerja.

Menurut Handoko (2001) yang berpendapat pelatihan (training) merupakan usaha yang terencana untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan PKWT. Seperti yang dikemukakan Dessler (2011) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Pelatihan dari Pabrik Gula Tjoekir biasanya dilakukan ketika adanya penerimaan karyawan baru ataupun karyawan pkwt lama yang dipanggil kembali setelah diliburkan selama tidak ada proses giling. Hal ini yang mendorong pabrik gula tjoekir untuk melakukan pelatihan bagi karyawannya. Pelatihan kerja di pabrik gula tjoekir dengan melatih karyawan selama 2 minggu sebelum proses giling. Pelatihan disini dalam bentuk pelatihan kemampuan karyawan dan team karyawan. Untuk kemampuan karyawan diberikan materi pelatihan tentang mesin dan teknik-teknik mesin yang semuanya sudah disesuaikan dengan bagian masing-masing karyawan. Harapan perusahaan agar kemampuan karyawan bisa meningkat, sehingga mereka bisa bekerja maksimal. Sedangkan Metode pelatihan yang dilakukan adalah pelatihan internal dan eksternal atau bisa dikatakan on the job training dan off the job trining. Pelatihan internal yaitu karyawan secara langsung dilatih selama mereka bekerja setiap harinya. Masalah instruktur pelatih dan

juga sebagian di dapat dari karyawan yang sudah pensiun yang sudah handal dalam pengoperasian mesin, mereka ditarik perusahaan untuk mengontrol dan mengawasi karyawan yang sedang bekerja. Sedangkan pelatihan eksternal adalah pelatihan yang dilakukan diluar perusahaan, perusahaan akan menyiapkan sebuah gedung untuk dijadikan tempat pelatihan. karyawan akan diberikan arahan atau materi-materi tentang apa saja yang terkait dengan perusahaan. Didampingi oleh pelatih professional yang sudah handal dalam bidangnya. Berikut Pelatihan-pelatihan yang dilakukan Pabrik Gula Tjoekir :

Tabel 1.3

Data Jadwal Pelatihan Karyawan PG Tjoekir

| No | Jenis Pelatihan | Peserta | Tanggal Pelaksanaan | Jam |
|-----------|---------------------------------|-------------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | Training Operator Boiler | Karyawan Tetap dan PKWT | 31 mei 2021 | 06.30 - 09.30 |
| 2 | Training Sertifikasi Tukang Las | Karyawan Tetap dan PKWT | 31 mei 2021 | 09.30 - 11.30 |
| 3 | Training Pemadaman | Karyawan Tetap dan PKWT | 31 mei 2021 | 12.00 – 14.00 |

Sumber : PG Tjoekir 2021

Dari table 1.3 Pelatihan kerja yang tergolong sangat singkat, Menyebabkan banyak karyawan yang tidak dapat menguasai materi yang diberikan, pelatihan ini diikuti oleh karyawan instalasi. Pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan seharusnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, namun kenyataannya produktivitas kerja karyawan menurun, berarti pelatihan belum efektif dilakukan. Namun perusahaan tetap berusaha agar pelatihan tiap tahunnya bisa berjalan maksimal karena

manfaat pelatihan yang sangat besar yaitu karyawan instalasi akan mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain kurangnya Efektifnya Pelatihan kerja karyawan, permasalahan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) juga salah satu faktor – faktor produktivitas, Anoraga (dalam tjuju & Suwanto, 2009). Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat khususnya di bagian instalasi. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit

akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Okky,2011). Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga produktivitas kerja karyawan dapat dijaga ataupun ditingkatkan.

Dimana untuk bagian instalasi menggunakan mesin-mesin yang dapat menimbulkan potensi bahaya yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjanya, diantaranya bising, paparan panas, dan debu debu yang menyebabkan masih adanya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita sakit seperti karyawan mengalami luka memar, keseleo, serta mengalami sakit di penglihatan dan pendengaran.. Pengabaian aspek keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu proses produksi / industri dapat menurunkan kinerja dan bahkan mengakibatkan kerugian yang dampaknya bukan saja bagi perusahaan tetapi juga para pekerjanya. Dan masalah keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan ini masih sangat rendah, hal ini ditandai dengan adanya beberapa karyawan yang tidak menggunakan peralatan keselamatan yang memadai, tingkat pemahaman akan keselamatan dan kesehatan kerja yang masih minim di antara para pekerja khususnya bagian instalasi, dan lingkungan kesehatan yang kurang memadai ditandai dengan sedikitnya sarana dan prasarana pendukung di lingkungan pabrik seperti sedikitnya dan jauhnya toilet serta kondisi ventilasi udara yang sedikit sehingga suhu pada siang hari cenderung panas. Kondisi ini membuktikan bahwa program-program

jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak berjalan sebagaimana mestinya. berikut data kecelakaan kerja PG Tjoekir tahun 2020 :

Table 1.4

Table kecelakaan kerja karyawan bagian Intalasi

| No | Bulan | Jumlah Kecelakaan Ringan | Jumlah Kecelakaan Berat |
|-----------|--------------|---------------------------------|--------------------------------|
| 1 | Mei | 3 | - |
| 2 | Juni | 5 | 2 |
| 3 | Juli | 4 | 1 |
| 4 | Agustus | 6 | - |
| Jumlah | | 18 | 3 |

Sumber : PG Tjoekir 2021

Dalam proses produksinya PG Tjoekir yang menggunakan mesin-mesin yang menimbulkan potensi bahaya yang mengancam keselamatan dan kesehatan pekerjaanya. Dilihat dari tabel 1.3 dijelaskan bahwa kecelakaan kerja ringan sebesar 18 (delapan belas) kali pada bulan mei-agustus dan kecelakaan kerja berat sebanyak 3 (tiga) kali pada bulan juni dan Juli. Mulai dari kecelakaan ringan seperti terpeleset, kaki terkena air panas sampai kecelakaan berat salah satunya terjepit jarinya di stasiun gilingan hingga jarinya putus. Adanya kecelakaan kerja yang sering terjadi membuat karyawan merasa kurang aman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, dengan kondisi kerja seperti itu menyebabkan penurunan pada produktivitas karyawan.

Hal ini yang menjadi perhatian utama PG Tjoekir, kestabilan produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai laba yang optimal. Untuk dapat mencapai kestabilan produktivitas kerja karyawan, diperlukan Pelatihan Kerja yang Efektif dan pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada Karyawan tetap bagian Produksi pada divisi instalasi.

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disampaikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan untuk pengembangan dan memperdalam ilmu, serta sebagai masukan data dan memberikan sumbangan pemikiran ilmu pengetahuan terkait pengaruh pelatihan kerja dan K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis peneliti ini bermanfaat bagi sumbangan pemikiran dan rekomendasi ataupun saran bagi pihak perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir Jombang untuk operasional dalam rangka pengembangan perusahaan.